Annual Report

1987-88

Rapport annuel

Ontario

Management Board of Cabinet

Civil Service Commission

Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario

Commission de la fonction publique

To the Honourable
L. M. Alexander, PC, QC, C.St.J., BA
Lieutenant Governor
Province of Ontario

May it Please Your Honour:

For the information of Your Honour and the Legislative Assembly, I have the privilege of presenting the annual report of the Civil Service Commission for the fiscal year ending March 31, 1988.

Respectfully submitted.

Murray J. Elston
Chairman
Management Board of Cabinet

À l'honorable
L. M. Alexander, PC, c.r., C.St.J., BA
Lieutenant-gouverneur
Province de l'Ontario

Votre Honneur,

Pour votre information et celle de l'Assemblée législative, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice se terminant le 31 mars 1988.

Respectueusement,
Le président,

Murray J. Elston
Conseil de gestion

The Hon. Murray J. Elston
Chairman
The Management Board of Cabinet
Province of Ontario

Sir:

I have the honour to present the annual report of the Civil Service Commission for the fiscal year ending March 31, 1988.

Respectfully submitted.

Elaine M. Todres
Chairman
Civil Service Commission

À l'honorable Murray J. Elston
Président
Conseil de gestion
Province de l'Ontario

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice se terminant le 31 mars 1988.

Respectueusement,
La présidente,

Elaine M. Todres
Commission de la fonction publique

List of Tables

Liste des tableaux

Ontario Public Service Total Staff Strength — 35

Classified Service
- *By Ministry* — 36
- *By Age Intervals and Staff Type* — 38
- *By Gender and Salary Intervals* — 38
- *By Year of Appointment* — 39
- *By Age and Salary Groups* — 40
- *By Gender and Salary Groups* — 41
- *By Geographic Location* — 42

Appointments within the Classified Service — 44

Appointments to the Classified Service — 44

Appointments to and within the Classified Service — 45

Appointments to the Classified Service
- *By Age and Salary Intervals* — 46
- *By Source and Gender* — 46

Separations from the Classified Service
- *By Age and Salary Intervals* — 47
- *By Years of Classified Service* — 48
- *By Reason and Gender* — 48

Fonction publique de l'Ontario — effectif total 35

Employés classifiés
- *par ministère* — 36
- *par groupe d'âge et par type* — 38
- *par sexe et par tranche de salaire* — 38
- *par année de nomination* — 39
- *par groupe d'âge et tranche de salaire* — 40
- *par sexe et tranche de salaire* — 41
- *par situation géographique* — 42

Promotions au sein du personnel classifié — 44

Intégrations au personnel classifié — 44

Intégrations au personnel classifié et promotions — 45

Intégrations au personnel classifié
- *par groupe d'âge et par tranche de salaire* — 46
- *par provenance et sexe* — 46

Départs de l'effectif classifié
- *par groupe d'âge et par tranche de salaire* — 47
- *par nombre d'années à titre d'employés classifiés* — 48
- *par motif et sexe* — 48

Table of Contents

List of Tables — 2

Preamble — 4

Highlights of 1987-88 — 5

Civil Service Commission — 6

Human Resources Secretariat — 9

Strategic Planning and Projects Branch — 9

Employee Relations and Compensation Division — 13

Pay and Classification Branches — *15*

Staff Relations Branch — *17*

Benefits Policy Branch — *18*

Actuarial Services — *20*

Public Sector Pensions Advisory Board — 21

Corporate Services Division — 22

Staffing Services Branch — *22*

Education Services Branch — *24*

Employment Equity Branch — *27*

Administrative Services Branch — *29*

Technology and Human Resources Project — *30*

Executive Management Branch — 31

Northern Ontario Relocation Program — 32

French Language Co-ordinator — 33

Communications Section — 34

Table des matières

Liste des tableaux — 2

Préambule — 4

Faits saillants de 1987-1988 — 5

Commission de la fonction publique — 6

Secrétariat des ressources humaines — 9

Direction de la planification stratégique et des projets — 9

Division des relations de travail et de la rémunération — 13

Directions de la classification et de la rémunération — *15*

Direction des relations de travail — *17*

Direction des politiques relatives aux avantages sociaux — *18*

Services d'actuariat — *20*

Conseil consultatif sur les pensions du secteur public — 21

Division des services généraux — 22

Direction des services de dotation en personnel — *22*

Direction des services d'éducation — *24*

Direction de l'équité d'emploi — *27*

Direction des services administratifs — *29*

Projet sur les ressources humaines et la technologie — *30*

Direction de la gestion du personnel cadre — 31

Programme de déménagement dans le Nord de l'Ontario — 32

Coordonnateur des services en français — 33

Section des communications — 34

Preamble

1987-88 was year two of the Ontario government's new organizational structure for the corporate management of human resources. Under the realignment, announced in March 1986, the Civil Service Commission took on a revised role of monitoring the government's performance as an employer, while delegating its policy development and administrative functions to a new body, the Human Resources Secretariat.

This annual report outlines the activities of the Civil Service Commission in fulfilling its new mandate and the achievements of the Human Resources Secretariat in performing its delegated responsibilities.

Préambule

La réorganisation structurelle de la gestion des ressources humaines du gouvernement de l'Ontario commencée en mars1986 s'est poursuivie en 1987-1988. Dans le cadre de cet effort, le rôle de la Commission de la fonction publique a été redéfini : elle s'occupe maintenant de la supervision des actions du gouvernement en tant qu'employeur et elle a délégué ses tâches d'élaboration des politiques et ses fonctions administratives à une nouvelle entité, le Secrétariat des ressources humaines.

Le présent rapport annuel rend compte des activités entreprises par la Commission de la fonction publique dans le cadre de son nouveau mandat et des réalisations du Secrétariat des ressources humaines dans l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées.

Highlights of 1987-88

- Strategies for Renewal action plans from all ministries reviewed and approved
- Employment Equity Branch created to spearhead extension of employment equity to new target groups
- Eight wage and salary settlements covering 49,000 employees reached without resort to arbitration
- Pension reform brings improved vesting, locking-in and portability provisions
- Over 2,000 public servants take advantage of Voluntary Exit Opportunities as a bridge to retirement or new careers
- Public service employment inquiries rise 23 per cent
- Leadership Symposium exposes Ontario Public Service executives to leadership styles of vanguard organizations
- French Training and Evaluation Centre opens to help ministries expand French language services
- Labour and management work together to implement pay equity
- Executive recruitment opened up, with more external and inter-ministerial appointments
- Relocation of government operations to northern Ontario provides opportunities for work force renewal
- Ontario Public Service corporate values articulated in Statement of Principles

Faits saillants de 1987-1988

- Examen et approbation des plans d'action soumis par tous les ministères dans le cadre des Stratégies de renouvellement
- Création d'une Direction de l'équité d'emploi pour diriger les efforts de promotion de l'équité d'emploi auprès de nouveaux groupes
- Conclusion sans recours à l'arbitrage de huit accords salariaux couvrant 49 000 employés
- Réforme du régime de retraite introduisant de meilleures garanties en ce qui concerne les acquis, le blocage et la transférabilité
- Plus de 2 000 fonctionnaires profitent des possibilités de retraite anticipée volontaire pour prendre leur retraite ou commencer une nouvelle carrière
- Augmentation de 23 pour 100 du nombre des demandes d'emploi dans la fonction publique
- Un symposium sur le leadership où le personnel cadre de la fonction publique de l'Ontario apprend à connaître les styles de leadership des entreprises de pointe
- Ouverture d'un Centre d'évaluation et de formation linguistiques pour aider les ministères à étoffer leurs services en français
- Les syndicats et la direction collaborent à la réalisation de l'équité salariale
- Augmentation des nominations extérieures et interministérielles dans le recrutement du personnel cadre
- Transfert de services gouvernementaux dans le Nord de l'Ontario pour favoriser le renouvellement du personnel
- Rédaction d'une déclaration de principes exposant les valeurs communes à la fonction publique de l'Ontario

Civil Service Commission

Commission de la fonction publique

The primary mission of the Civil Service Commission is to monitor the government's performance as an employer, especially with regard to preserving the merit principle and promoting corporate values.

Statutory Functions

In the 1986 reorganization, the Commission delegated its human resources management functions and transferred its employees to the Human Resources Secretariat. This left the Commission with regulatory and adjudicative powers that in law could not be delegated. The Commission this year continued to operate as a tribunal carrying out these functions.

Subject to Cabinet approval, the Commission has the power to make regulations dealing with a wide range of human resources issues — such as classification standards; procedures for recruitment, selection and nomination; probationary periods; employee benefits; hours of work and other matters. While responsibility for policy development has been delegated to the Human Resources Secretariat, the Commission must still approve the regulation.

Updating the Public Service Act

The current *Public Service Act*, which governs civil service employment, was drafted in the early 1960's. This year, the Commission continued in its task of rewriting the legislation to bring it up to date and mirror the reorganization of human resources management initiated in 1986.

Extensive consultations during the year with deputy ministers, human resources directors and legal advisors culminated in draft proposals for a new public service statute. Background research was completed on alternative organizational structures for achieving clarity, avoiding duplication of effort and maintaining accountability, efficiency and effectiveness.

La principale fonction de la Commission de la fonction publique est de superviser les activités du gouvernement en tant qu'employeur, notamment en ce qui concerne le respect du principe du mérite et la promotion des valeurs propres à la fonction publique.

Fonctions statutaires

Dans le cadre du plan de réorganisation de 1986, la Commission a transféré au Secrétariat des ressources humaines ses fonctions de gestion des ressources humaines et son personnel. Elle n'a gardé que les pouvoirs de réglementation et d'adjudication que la loi lui interdit de déléguer et elle a continué cette année à siéger pour s'acquitter de ses fonctions de tribunal.

Sous réserve de l'approbation du Conseil des ministres, la Commission a le pouvoir d'émettre des règlements ayant trait à des aspects très divers de la gestion des ressources humaines : normes de classification, mécanismes de recrutement, sélection et nominations, stages probatoires, avantages sociaux, horaires de travail, etc. Si la tâche d'élaboration des politiques a été déléguée au Secrétariat des ressources humaines, c'est toujours à la Commission qu'il appartient d'approuver les règlements.

Mise à jour de la Loi sur la fonction publique

L'actuelle *Loi sur la fonction publique*, qui régit les emplois dans la fonction publique, date du début des années soixante. La Commission a poursuivi cette année son travail de révision de cette loi pour la moderniser et l'aligner sur la réorganisation de la gestion des ressources humaines commencée en 1986.

Divers projets de texte de loi ont été rédigés après des consultations très poussées menées au cours de l'année auprès des sous-ministres, des directeurs du personnel et d'experts en droit. Des recherches préliminaires ont été réalisées sur diverses structures d'organisation susceptibles de promouvoir la clarté, d'éviter le dédoublement de l'effort et de garantir l'imputabilité, l'efficacité et l'utilisation optimale des ressources.

Corporate Values and Ethics

The Commission is developing a series of initiatives on corporate values and ethics. The goal is to foster throughout the Ontario Public Service a sensitivity and commitment to ethics consistent with corporate values.

This year, the Commission prepared a draft statement of principles. This approach is designed to nurture ethical norms as part of the corporate culture of the public service, rather than setting specific rules and penalties.

The statement of principles embraces such themes as excellence in service to the public, employees as a critical resource, accountability and sensitivity to conflicts of interest. The statement was tested at a series of focus groups and pilot awareness sessions in 1987 and the reaction of participating executives was overwhelmingly positive.

The Commission also began research in several areas in which public servants may need more specific guidance. These include the receiving of gifts and benefits, secondary employment, and employment after leaving the public service.

Evaluation of Pay for Performance

This year, the Commission undertook a preliminary evaluation of the recently introduced executive pay for performance system, in co-operation with the Human Resources Secretariat and the Office of the Associate Secretary of Cabinet for Executive Resources.

A consulting firm was hired to develop a questionnaire to be sent to all 650 executives and 40 deputy ministers. The consultants interviewed a cross-section of deputies and executives in the fall of 1987, to identify the issues to be canvassed.

The review examines pay for performance from the vantage point of both the executive appraised and the supervisor. It seeks opinions on the quality of contracts, the appraisal process and the fairness of the program, and invites suggestions for improvements.

Normes éthiques et valeurs communes à la fonction publique

La Commission est en train de préparer une série d'initiatives concernant les normes éthiques et les valeurs communes à la fonction publique. L'objectif est de sensibiliser l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario aux normes éthiques reflétant les valeurs qu'elle incarne et à en promouvoir le respect.

Cette année, la Commission a préparé un projet de déclaration de principes. Elle compte ainsi faire accepter les normes éthiques et les intégrer au "paysage" culturel de la fonction publique plutôt qu'imposer des règles et des pénalités rigides.

Cette déclaration de principes met de l'avant des thèmes comme l'excellence des services au public, l'employé considéré comme une ressource essentielle, l'imputabilité et la sensibilité aux conflits d'intérêt. Après examen par une série de groupes tactiques et en séances pilotes de sensibilisation en 1987, le texte de la déclaration a été reçu de façon très positive par les cadres présents.

La Commission a aussi entrepris des recherches dans plusieurs secteurs dans lesquels les fonctionnaires pourraient avoir besoin de conseils plus précis, comme l'acceptation de cadeaux et de prestations diverses, la tenue d'un second emploi et la recherche d'un emploi après avoir quitté la fonction publique.

Évaluation de la rémunération au rendement

Cette année, la Commission a entrepris, avec le concours du Secrétariat des ressources humaines et du bureau du secrétaire associé au Conseil des ministres pour les cadres supérieurs, une évaluation préliminaire du programme de rémunération au rendement adopté récemment pour le personnel cadre.

Un bureau d'experts-conseils a été chargé de rédiger un questionnaire qui sera envoyé aux 650 cadres supérieurs et aux 40 sous-ministres. Les experts-conseils ont interrogé un échantillon de sous-ministres et de cadres supérieurs dans le courant de l'automne 1987 pour déterminer les points sur lesquels le questionnaire doit porter.

L'étude analyse le mécanisme de la rémunération au rendement du point de vue du cadre faisant l'objet de l'évaluation et de celui du superviseur. Elle cherche à établir ce que les personnes interrogées pensent de la qualité des contrats, du processus d'évaluation et de l'équité du programme et les invite à proposer des améliorations.

Ministers to whom the Commission reported, 1987-88:

The Honourable Murray J. Elston
Chairman
Management Board of Cabinet
(from September 28, 1987)

The Honourable Robert F. Nixon
Acting Chairman
Management Board of Cabinet
(until September 28, 1987)

Civil Service Commission

Chairman:

Gérard J. M. Raymond
Chairman
Civil Service Commission
(from October 5, 1987)

Donald A. Crosbie
Chairman
Civil Service Commission
(until October 5, 1987)

Commissioners:

John R. Sloan
Secretary
Management Board of Cabinet

Valerie A. Gibbons
Deputy Minister
Ministry of Consumer and Commercial Relations

Arthur F. Daniels
Assistant Deputy Minister
Ministry of Consumer and Commercial Relations

Secretary:

Cynthia Bedborough

Ministres à qui la Commission a rendu des comptes, 1987-1988 :

L'honorable Murray J. Elston
Président
Conseil de gestion du gouvernement
(à compter du 28 septembre 1987)

L'honorable Robert F. Nixon
Président par intérim
Conseil de gestion du gouvernement
(jusqu'au 28 septembre 1987)

Commission de la fonction publique

Président :

Gérard J. M. Raymond
Président
Commission de la fonction publique
(à compter du 5 octobre 1987)

Donald A. Crosbie
Président
Commission de la fonction publique
(jusqu'au 5 octobre 1987)

Commissaires :

John R. Sloan
Secrétaire
Conseil de gestion du gouvernement

Valerie A. Gibbons
Sous-ministre
Ministère de la Consommation et du Commerce

Arthur F. Daniels
Sous-ministre adjoint
Ministère de la Consommation et du Commerce

Secrétaire :

Cynthia Bedborough

Human Resources Secretariat

The Human Resources Secretariat provides corporate leadership in human resources management and practices. Its goal is to ensure that the Government of Ontario strives for and achieves the role of prudent and model employer. Its chief vehicle for attaining this aim is partnership — with labour unions, educational institutions, the volunteer and private sectors and, most importantly, with other ministries.

The Secretariat develops the policies required to plan effective human resources strategies and to pioneer innovative concepts to meet government objectives. It works closely with line ministries to gain the benefit of their experience and to tailor effective practices evolved by one ministry for use by others. The Secretariat also maintains specialized corporate human resources management systems and provides advice and consultation to Management Board, Cabinet Office and ministries.

In creating the Secretariat, the government proclaimed that employees are its most critical asset in providing effective public service. It also recognized that planning is essential to bring out the best in people.

The overriding mission of the Secretariat is, therefore, to bring a strategic focus to human resources management. It works to create an employment climate across government that fosters individual excellence and initiative as the keys to organizational success.

Strategic Planning and Projects Branch

Traditionally, the personnel function has involved setting administrative rules and monitoring compliance. Now, however, ministries are held accountable for realizing the potential of their human resources through work-force planning and development.

The Strategic Planning and Projects Branch is leading this transition from personnel administration to human resources management in the Ontario Public Service. The branch formulates strategic directions for the public service work force and develops policies to advance the government's goal of becoming a model but prudent employer. It also reviews the contribution of ministries to the achievement of the corporate directions and policies.

Secrétariat des ressources humaines

Le Secrétariat des ressources humaines assure le leadership interne en matière de pratiques et de gestion des ressources humaines. Son objectif est de veiller à ce que le gouvernement de l'Ontario fasse tout son possible pour devenir un employeur à la fois modèle et prudent. Son principal mode d'action dans ce contexte est le partenariat — avec les syndicats, les établissements d'enseignement, les organismes bénévoles, le secteur privé et, surtout, les autres ministères.

Il formule les politiques à définir pour planifier des stratégies efficaces de gestion des ressources humaines et mettre en application des notions novatrices afin que soient atteints les objectifs du gouvernement. Il travaille en étroite collaboration avec les ministères axiaux pour tirer parti de leur expérience et adapter à d'autres ministères les méthodes ayant fait leurs preuves. Le Secrétariat a également des systèmes spécialisés de gestion des ressources humaines de la fonction publique et assume un rôle consultatif auprès du Conseil de gestion, du Conseil des ministres et des ministères.

En instituant ce secrétariat, le gouvernement a proclamé que ses employés étaient sa plus précieuse ressource pour ce qui est d'assurer l'efficacité de la fonction publique et, ce faisant, reconnaissait qu'il est nécessaire de planifier pour valoriser les talents de chacun.

La mission première du Secrétariat est donc de donner une cible stratégique à la gestion des ressources humaines. Il cherche à créer dans toute la fonction publique un climat où l'excellence personnelle et l'esprit d'initiative sont la clé du succès de l'organisation.

Direction de la planification stratégique et des projets

La fonction traditionnelle des services du personnel a été de formuler des règles administratives et de veiller à leur application. De nos jours, par contre, les ministères doivent pouvoir démontrer qu'ils ont réalisé le potentiel de leur main-d'oeuvre en planifiant le développement des ressources humaines.

La Direction de la planification stratégique et des projets administre cette transition de l'administration du personnel vers la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'Ontario. Elle élabore des axes stratégiques à l'intention du personnel de la fonction publique et formule des politiques susceptibles d'aider le gouvernement à devenir un employeur à la fois modèle et prudent. Elle passe aussi en revue les efforts réalisés par les ministères pour s'aligner sur les axes et les politiques formulées.

Strategies for Renewal

The branch is implementing Strategies for Renewal, the work-force strategy for revitalizing, redeploying and reshaping the Ontario Public Service. In 1987-88, it reviewed the first round of action plans submitted by ministries to further the long-term corporate objectives. Staff analyzed each submission in depth and consulted closely with the ministries involved prior to approval.

Revitalization is needed to make the public service more reflective of the diversity of Ontario's population. In response to this need, in their action plans ministries made commitments to greater outreach efforts, such as more media advertising geared to youth, more on-campus and high school recruitment, new internship programs, reviews of selection criteria for vacant jobs and creation of employment equity committees.

Redeployment refers to a planned staffing approach designed to expand access to public service employment. Ministries reported plans to open more competitions to persons who are not presently civil servants, widen the area of search for candidates through advertising, and to review vacancies to determine appropriate recruitment strategies.

Reshaping, the third strategic objective, aims at changing the government's organizational profile to reflect contemporary management styles and attitudes that will continue to build and maintain an efficient and effective work force. Ministry action plans included such measures as educational leave, training and developmental positions, redesigning jobs and reviewing the structure of middle management.

In 1988-89, the branch will assess ministries' actions in light of these commitments, to determine the results of the first year of Strategies for Renewal.

Stratégies de renouvellement

La Direction met en oeuvre les Stratégies de renouvellement, dont l'objectif est de revitaliser, de redéployer et de remodeler la main-d'oeuvre dans la fonction publique de l'Ontario. En 1987-1988, elle a passé en revue la première série des plans d'action présentés par les ministères pour atteindre les objectifs à long terme du gouvernement. Son personnel a analysé en détail chaque plan d'action et mené d'étroites consultations avec chaque ministère intéressé avant de donner son approbation.

Une ***revitalisation*** est nécessaire pour que la composition de la fonction publique reflète mieux la diversité de la population de l'Ontario. Dans leur plan d'action, les ministères se sont engagés à faire de plus grands efforts vers l'extérieur, par exemple en augmentant la publicité visant les jeunes, en intensifiant les initiatives de recrutement dans les universités et les écoles secondaires, en créant de nouveaux programmes de stages, en révisant les critères de sélection pour les postes vacants et en instituant des comités de l'équité d'emploi.

Le ***redéploiement*** est une méthode de planification de la dotation en personnel visant à élargir l'accès aux emplois de la fonction publique. Les ministères ont indiqué leur intention d'ouvrir plus largement les concours aux non-fonctionnaires, d'élargir le champ de recherche de nouveaux candidats par des annonces publicitaires et d'évaluer les vacances pour planifier les stratégies de recrutement.

Le ***remodèlement*** est le troisième objectif : il s'agit de changer le profil organisationnel du gouvernement en s'inspirant des styles et attitudes de gestion modernes qui permettront de continuer à améliorer l'efficacité et le rendement de la main-d'oeuvre. Les plans d'action des ministères comportaient diverses mesures, comme des congés d'études, des emplois de formation et de perfectionnement, des redéfinitions de tâches et la restructuration des cadres moyens.

En 1988-1989, la Direction évaluera les activités des ministères à la lumière de ces engagements pour déterminer le succès des Stratégies de renouvellement au bout de la première année.

The submission of the action plans marks a significant increase in comprehensive work force management in the Ontario Public Service. The process will continue with the annual filing of ministry action plans in tandem with the financial planning cycle.

In the future, employment equity goals and objectives will be built into the Strategies for Renewal planning process. This will bring all work force planning activities in the Ontario Public Service under one umbrella.

Reviewing Human Resource Implications

The Human Resources Secretariat assesses the work force impact of ministries' proposals to Management Board of Cabinet.

The Strategic Planning and Projects Branch co-ordinates preparation of the Secretariat's comments on these Management Board submissions — using a ministry's Strategies for Renewal action plan as a screen for evaluating the proposed initiative. The Secretariat's advice enables Management Board of Cabinet to integrate human resources factors into its overall decision-making.

Freedom of Information

The *Freedom of Information and Protection of Privacy Act, 1987* affects the use and disclosure of public service employee information. The branch this year issued guidelines developed by an inter-ministerial committee on this issue.

The aim is to ensure a consistent approach across government in applying this legislation to human resources management. The guidelines, for example, control access to files on employment competitions and require candidate consent for reference checks. Nine training sessions were held to explain the guidelines to staff of various ministries.

Le dépôt des plans d'action constitue un net progrès dans la globalisation de la gestion de la main-d'oeuvre au sein de la fonction publique ontarienne. Ce processus se poursuivra mais le calendrier de dépôt des plans d'action annuels suivra désormais celui du cycle de planification financière.

Ultérieurement, les objectifs en matière d'équité d'emploi seront incorporés au processus de planification des Stratégies de renouvellement. De cette façon, toutes les activités de planification du personnel de la fonction publique ontarienne seront sous la même structure-cadre.

Examen des répercussions sur les ressources humaines

Le Secrétariat des ressources humaines évalue les répercussions sur la main-d'oeuvre des propositions présentées par les ministères au Conseil de gestion du gouvernement.

La Direction de la planification stratégique et des projets coordonne la préparation des commentaires du Secrétariat aux propositions déposées devant le Conseil de gestion, son point de référence pour évaluer les initiatives proposées étant les engagements pris par chaque ministère dans son plan d'action au titre des Stratégies de renouvellement. Les avis du Secrétariat permettent au Conseil de gestion d'incorporer les ressources humaines dans son processus global de prise de décision.

Accès à l'information

La *Loi de 1987 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* régit l'utilisation et la divulgation des renseignements concernant les employés de la fonction publique. La Direction a émis cette année des directives mises au point par un comité interministériel chargé de ce dossier.

L'objectif est de garantir que les services gouvernementaux appliqueront tous cette loi de la même façon à la gestion des ressources humaines. Les directives portent par exemple sur l'accès aux dossiers concernant les concours de sélection à des postes et imposent l'obtention du consentement des candidats pour la vérification des références fournies. Neuf séances de formation ont été organisées pour expliquer les directives au personnel de divers ministères.

Work and Family Responsibilities

The branch analyzes issues and co-ordinates policies that cut across the Secretariat's program divisions. In a major thrust, the branch began conducting research and developing responses to the emerging issue of work and family responsibilities. Alternatives like permanent part-time employment, job-sharing, work at home and flex-time were reviewed.

In addition, the branch co-operated with the Conference Board of Canada on a research project concerning the needs and attitudes of managers and employees regarding work and family life. It also advised the Management Board Secretariat as it proceeded with formulating guidelines and directives for workplace child care in the Ontario Public Service.

Pilot Projects

Pilot projects are a useful way of testing the relevance of innovative employment practices for the Ontario Public Service.

This year, five Employee Assistance Programs — joint projects between the Secretariat and the Ontario Public Service Employees Union — concluded the pilot phase. Under these programs, employees volunteer to assist co-workers with personal problems and refer them to outside aid. Four additional projects have begun using the same union-management model.

The Objective Judgement Quotient is a new method of determining leadership potential for succession planning purposes. The branch this year successfully piloted two projects testing this approach. The results will help ensure that selection procedures for executive and management positions in the pilot ministries meet high standards of equity and responsibility to the public.

Responsabilités professionnelles et familiales

La Direction coordonne les politiques communes à tous les programmes du Secrétariat et analyse les problèmes qui s'y rapportent. Lançant une initiative d'envergure, la Direction a commencé à faire des recherches et à formuler des solutions aux problèmes nouveaux qui émergent de la confluence des responsabilités familiales et professionnelles, examinant des options comme les emplois permanents à temps partiel, les postes partagés, le travail à domicile et les horaires variables.

La Direction a en outre oeuvré aux côtés du Conference Board of Canada à un projet de recherche sur les besoins et les attitudes des cadres et des employés relativement à la vie familiale et professionnelle. Elle a également conseillé le Secrétariat du Conseil de gestion pendant sa rédaction des lignes de conduite et des directives en matière de garderies sur le lieu de travail dans la fonction publique de l'Ontario.

Projets pilotes

Les projets pilotes permettent de jauger l'intérêt de pratiques d'emploi novatrices pour la fonction publique de l'Ontario.

Cette année, cinq programmes d'aide aux employés — des projets menés de concert par le Secrétariat et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario — ont marqué la fin de la phase pilote. Dans le cadre de ces programmes, les employés peuvent se porter volontaires pour aider des collègues ayant des problèmes personnels et leur trouver des sources d'aide à l'extérieur. Quatre autres projets ont été lancés sur ce modèle de collaboration entre le syndicat et la direction.

Le "quotient de jugement objectif" est une nouvelle méthode permettant de déterminer l'aptitude au leadership pour la planification de la relève. Cette année, la Direction a testé cette méthode avec succès en réalisant deux projets pilotes. Les résultats obtenus permettront de garantir que les mécanismes de sélection des personnels cadres dans les ministères participant aux projets pilotes seront conformes à des critères élevés d'équité et de responsabilité envers le public.

Supporting Corporate Initiatives

To spark renewal, the government has introduced a Voluntary Exit Opportunities program designed to encourage turnover and release dollars for human resources initiatives. This year the branch supported the program by publishing a workbook, *It's Your Decision.* This handy publication provides information and guidance to help employees reach a decision on whether or not to leave the civil service under the program.

The branch assisted the Secretariat's September 1987 symposium on *Leadership* by publishing a booklet summarizing current literature on the subject for distribution prior to the event.

During the year, the branch introduced a new environmental scan report for the Secretariat's senior management and other ministries. The publication summarizes polling data and trend reports as background for decision-making.

A marketing section was initiated in the branch during the year to provide internal capability in marketing planning, creative services co-ordination and media relations.

Employee Relations and Compensation Division

The Employee Relations and Compensation Division establishes and oversees corporate compensation standards, systems and policies, and designs the employee benefits package. It also bargains collectively with the representatives of public service employees. The division works in partnership with line ministries to provide an attractive combination of pay and benefits and to maintain smooth working relationships between the employer and employees.

This year, the division began dealing with two major themes that will shape the public service labour relations environment over the long term.

The first is the issue of professional employees in government, which was studied by Professor Paul C. Weiler. The Weiler report, received during the year, recommended that professionals in the public service — now excluded from collective bargaining — should be granted the right to group representation regarding their terms and conditions of employment.

Appui aux initiatives communes à la fonction publique

Désireux d'encourager le renouvellement, le gouvernement a lancé le programme Possibilités de retraite anticipée volontaire pour accélérer le roulement du personnel et libérer des fonds qui peuvent ensuite être réinvestis dans des initiatives de développement des ressources humaines. Cette année, dans le cadre de ce programme, la Direction a publié la brochure *It's Your Decision*, qui contient des renseignements et des conseils pour aider les employés à décider s'ils devraient ou non se prévaloir de ce programme.

La Direction a aidé le Secrétariat à préparer le symposium de septembre 1987 sur le leadership en publiant une brochure à distribuer avant la rencontre et contenant une bibliographie à jour de la question.

Pendant l'année, la Direction a publié un nouveau rapport d'études de milieu pour les hauts fonctionnaires du Secrétariat et d'autres ministères. Ils y trouvent des synthèses de sondages et de rapports de tendan .e qui les aideront dans leur prise de décision.

La Direction a été dotée cette année d'une section du marketing qui lui donne les ressources internes nécessaires pour planifier la commercialisation, coordonner les services de publicité et assurer les relations avec les médias.

Division des relations de travail et de la rémunération

La Division des relations de travail et de la rémunération fixe les normes, les mécanismes et les politiques de rémunération de l'ensemble de la fonction publique et veille à leur respect; elle établit également les avantages sociaux des fonctionnaires. Elle négocie collectivement avec les représentants des employés de la fonction publique. Elle travaille avec les ministères axiaux pour offrir des grilles salariales et des avantages sociaux attrayants et assurer des relations de travail harmonieuses entre les employeurs et les employés.

Cette année, la Division a commencé à s'occuper de deux dossiers importants pour l'avenir des relations de travail dans la fonction publique.

Le premier, celui des employés professionnels dans l'administration publique, a fait l'objet d'une étude du professeur Paul C. Weiler. Le rapport Weiler, déposé cette année, recommande que les professionnels faisant partie de la fonction publique — qui sont exclus des conventions collectives — soient autorisés à négocier collectivement leurs conditions de travail et leur rémunération.

The second critical theme is the future of public service pensions. The Rowan report on the investment of public sector pension funds, submitted to the Treasurer during the year, recommended market investments and also argued that pension plan members should participate in investment decisions. At present, pensions are excluded from collective bargaining and there is no provision for employee involvement in pension investment decision-making.

Another report, by actuary Laurence Coward, examined the financing of pension indexing provided for public servants and teachers. It recommended an increase in contribution levels to pay for future indexing today, instead of deferring costs to future generations.

The government appointed Dr. David Slater, a former chairman of the Economic Council of Canada, to coordinate responses to the Rowan and Coward reports as they relate to public service and teachers' pensions. Dr. Slater was asked to consult all interested parties and also offer his own views on actions to be taken. His report was released in August, 1988, and recommended a variety of pension plan financial and management actions. The Secretariat is advising the government on these in light of broader human resource management issues.

The Employee Relations and Compensation Division closely followed all of these developments, and provided advice to the Chairman of Management Board and the Cabinet.

Le second dossier est celui de l'avenir des régimes de retraite des employés de la fonction publique. Le rapport Rowan sur le placement des fonds des régimes de retraite de la fonction publique, remis au trésorier cette année, recommande des placements sur le marché financier et considère que les cotisants aux régimes de retraite doivent participer aux décisions portant sur les placements de fonds. À l'heure actuelle, les pensions ne font pas partie des conventions collectives et les employés n'ont aucun moyen de participer aux décisions concernant le placement des fonds de retraite.

Un autre rapport, par l'actuaire Laurence Coward, traitait du financement de l'indexation des pensions accordées aux fonctionnaires et aux enseignants. Il recommande une augmentation des cotisations pour financer aujourd'hui le coût futur de l'indexation, au lieu de reporter ce coût sur les générations futures.

Le gouvernement avait chargé M. David Slater, un des anciens présidents du Conseil économique du Canada, de coordonner la réponse aux rapports Rowan et Coward en ce qui concerne les régimes de retraite des fonctionnaires et des enseignants. Il lui avait été demandé de consulter toutes les parties en cause et de donner son opinion quant aux mesures à prendre. Son rapport, présenté en août 1988, recommande diverses mesures financières et administratives en ce qui concerne les régimes de retraite. Le Secrétariat assiste le gouvernement de ses conseils à ce propos dans le contexte plus général de la gestion des ressources humaines.

La Division des relations de travail et de la rémunération a suivi de très près toutes ces initiatives et assisté de ses conseils le président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario et le Conseil des ministres.

Pay and Classification Branches

The Management and Bargaining Unit Pay and Classification Branches share the goal of providing pay and classification services to help ministries attract, retain and motivate competent public servants through fair and equitable compensation.

The branches develop and maintain government-wide pay and classification systems used to evaluate work performed by all non-executive employees in the Ontario Public Service.

While the branches set standards, responsibility for actually classifying non-executive positions has been delegated to individual ministries. Both branches provide regular advice and guidance to ministries on all aspects of pay and classification administration.

Management Pay and Classification

Compensation training in both management and bargaining unit areas is provided to ministries by the Management Pay and Classification Branch. In courses this year, personnel staff and line managers from ministries learned how to write job specifications, classify jobs and handle classification grievances. Train-the-trainer sessions prepared personnel administrators to instruct line managers in compensation functions.

The branch also provides input on behalf of the Secretariat in planning the government's Corporate Human Resources Information System (CHRIS). This new computerized system will be employed not only for payroll purposes, but to support human resource planning initiatives such as Strategies for Renewal, career pathing and training.

Directions de la classification et de la rémunération

Les Directions de la classification et de la rémunération du personnel cadre et des employés syndiqués ont toutes les deux pour objectif d'assurer des services de rémunération et de classification pour aider les ministères à attirer, à garder et à motiver des fonctionnaires compétents en leur offrant des traitements justes et équitables.

Ces directions formulent et tiennent à jour pour l'ensemble des services gouvernementaux des systèmes de classification et de rémunération qui sont utilisés pour évaluer le travail accompli par tous les membres de la fonction publique de l'Ontario ne faisant pas partie des cadres supérieurs.

Les deux directions définissent les normes, mais le travail de classification proprement dit des postes autres que ceux de cadres supérieurs a été délégué aux ministères eux-mêmes. Elles conseillent et guident les ministères pour tous les aspects administratifs de la classification et de la rémunération.

Direction de la classification et de la rémunération du personnel cadre

C'est cette direction qui assure la formation du personnel responsable de la rémunération tant au niveau du personnel cadre qu'à celui des employés syndiqués. Les cours dispensés cette année ont enseigné aux directeurs du personnel et aux directeurs hiérarchiques des ministères à rédiger des spécifications d'emploi, à classifier les emplois et à régler les griefs concernant les classifications. Les directeurs du personnel ont suivi des cours de formation des formateurs pour enseigner aux directeurs hiérarchiques les tâches liées aux rémunérations.

La Direction a par ailleurs participé pour le compte du Secrétariat à la planification du Système général d'information sur les ressources humaines (CHRIS). Ce nouveau système informatisé aidera non seulement à gérer les rémunérations, mais aussi à soutenir les programmes de planification des ressources humaines comme les Stratégies de renouvellement, la planification des carrières et la formation.

Bargaining Unit Pay and Classification

This branch is responsible for implementing pay equity in the Ontario Public Service — for bargaining unit, excluded, management and executive employees. Pay equity, which has been legislated for both the public and private sectors, is designed to overcome the traditional undervaluing of jobs performed mainly by women.

This year the branch worked closely with the Ontario Public Service Employees Union on the first pay equity plan. Given the size of the task, it was agreed to use a computer-assisted approach in determining the relative value of a large variety of dissimilar jobs.

As part of the approach, a questionnaire was developed which will be sent to a large sample of public servants asking about functional aspects of their work. The branch will analyze the responses to identify and weigh those aspects of the job the employer values and compensates. The results will be used to produce a gender-neutral job evaluation tool that will pinpoint pay inequities. Salary adjustments are scheduled to begin January 1, 1990.

The Bargaining Unit Pay and Classification Branch this year offered a unique centralized personnel service covering some 350 employees on ministers' staffs across government. The new section established uniform personnel procedures for this special group and provided such services as classification, orientation and benefits administration.

Direction de la classification et de la rémunération des employés syndiqués

Cette direction a pour tâche de réaliser l'équité salariale dans la fonction publique de l'Ontario — pour les employés syndiqués à l'exclusion des cadres moyens et supérieurs. L'équité salariale, imposée par la loi dans la fonction publique comme dans le secteur privé, a pour objet d'éliminer la sous-rémunération traditionnelle des emplois occupés principalement par des femmes.

Cette année, la Direction a collaboré étroitement avec le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario à la préparation du premier plan d'équité salariale. Devant l'immensité de la tâche à accomplir, il a été convenu d'utiliser l'ordinateur pour déterminer la valeur relative de divers emplois dissemblables.

Un questionnaire préparé dans le cadre de ce processus va être envoyé à un échantillon important de fonctionnaires pour les inviter à décrire divers aspects fonctionnels de leur emploi. La Direction analysera les réponses pour identifier et pondérer les aspects de tel ou tel emploi que l'employeur apprécie et rémunère. Les résultats seront utilisés pour mettre au point un instrument d'évaluation des emplois sexuellement neutre qui servira à détecter les inégalités salariales. Les rajustements de salaire doivent commencer en janvier 1990.

Cette année, la Direction de la classification et de la rémunération des employés syndiqués a offert un service centralisé du personnel unique en son genre visant quelque 350 employés au service des ministres du gouvernement. Cette nouvelle section a uniformisé les procédures de gestion du personnel pour ce groupe spécial et dispensé divers services, comme la classification, l'orientation et l'administration des avantages sociaux.

Staff Relations Branch

On behalf of Management Board of Cabinet, the Staff Relations Branch negotiates collective agreements on terms and conditions of employment for public servants. In 1987-88, settlements were reached on wages and salaries for eight occupational categories without resort to arbitration.

The eight categories, which include more than 49,000 public servants, were: Administrative Services, Correctional Services, General Operational Services, Institutional Care Services, Maintenance Services, Office Administration, Scientific and Professional Services and Technical Services.

Pay increases in these one-year agreements ranged from 4.1 to 4.6 per cent.

The branch also negotiated a one-year contract on wages, working conditions, and benefits covering 4,200 Ontario Provincial Police officers and a one-year agreement on these matters covering teachers in special Provincial Schools. In addition, the branch successfully concluded a first contract on behalf of the Teachers Superannuation Commission concerning wages, working conditions and benefits for three years.

Labour Relations

Besides conducting negotiations, the branch works to maintain positive labour-management relations during the term of collective agreements. It provides advice, assistance and training in labour relations to line and corporate managers and personnel practitioners.

The branch processes grievances and co-ordinates appearances before grievance boards and other tribunals. This year, of more than 2,000 grievances scheduled for hearing before the boards, some 1,740 were settled before a hearing took place.

In an increasingly important role, the Staff Relations Branch co-ordinates occupational health and safety measures in the Ontario Public Service and provides specialized expertise to maintain the highest standards of workplace safety. During the year, the branch ran four seminars for management personnel on their duties and responsibilities under the Occupational Health and Safety Act.

Direction des relations de travail

La Direction des relations de travail négocie les conventions collectives régissant les conditions d'emploi et de travail dans la fonction publique pour le compte du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario. En 1987-1988, des accords ont été conclus sans recours à l'arbitrage pour huit catégories professionnelles.

Ces huit catégories, qui comprennent plus de 49 000 fonctionnaires, sont les Services administratifs, les Services correctionnels, les Services généraux, les Services de soins en établissement, les Services d'entretien, l'Administration de bureau, les Services scientifiques et professionnels et les Services techniques.

Les augmentations de salaire garanties par ces accords d'une année variaient entre 4,1 et 4,6 pour 100.

La Direction a également négocié un contrat d'un an sur les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux de 4 200 agents de la Police provinciale de l'Ontario et une entente d'un an sur les mêmes facteurs pour les enseignants des écoles provinciales. La Direction a en outre réussi à conclure pour le compte de la Commission du régime de retraite des enseignants un premier contrat de trois ans visant les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux.

Relations de travail

La Direction ne s'occupe pas uniquement de négocier des contrats, mais aussi de promouvoir des rapports harmonieux entre les syndicats et les paliers de direction pendant les périodes couvertes par les conventions collectives. Elle assiste, conseille et forme les chefs de service et les responsables du personnel en matière de relations de travail.

La Direction s'occupe des griefs et coordonne les comparutions devant des commissions de griefs et autres tribunaux d'arbitrage. Cette année, sur plus de 2 000 griefs devant passer devant les commissions, 1 740 environ ont été réglés avant la tenue d'une audience.

Un rôle de plus en plus important de la Direction des relations de travail est de coordonner les mesures de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique de l'Ontario et de fournir les experts nécessaires pour garantir le respect des normes les plus élevées de sécurité sur le lieu de travail. Au cours de l'année, la Direction a organisé quatre séminaires pour expliquer au personnel de direction les responsabilités et les devoirs que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* leur impose.

Benefits Policy Branch

The Ontario Public Service offers a comprehensive, competitive and cost-effective package of employee benefits. The Benefits Policy Branch develops and coordinates policies on pensions and other benefits to respond to the needs of a widely varied work force and to help meet the government's commitment to be a model and prudent employer.

This year, the branch created a policy and special projects section to place more emphasis on policy development and the communication of benefit information to government employees. The new group began work on policies to tailor benefits to the highly mobile and diverse government work force. The group also continued to increase its customer service orientation in communications.

In 1987-88, major issues relating to the public service superannuation plan came to the fore. In order for the Secretariat to contribute most effectively to the resolution of these issues, while enhancing policy development relating to other benefits, a major reorganization took place after the end of the fiscal year. A new Pensions and Benefits Policy Group was created within the Employee Relations and Compensation Division. It has three units: a Pensions Policy Branch; a Benefits Policy Branch; and Actuarial Services.

Pension Reform

Pension reform was a major priority this year as the pension plan was adjusted to reflect the *Pension Benefits Act, 1987*, which was proclaimed as of January 1, 1988. Reforms provided for enhanced portability, locking-in of contributions and vesting of benefits after two years of service, and other improvements.

The branch initiated the redrafting of the *Public Service Superannuation Act* to incorporate the new requirements. However, the new standards under the *Pension Benefits Act* apply even though amendments to the *Public Service Superannuation Act* will not be passed until a later date. The branch prepared a pamphlet explaining the pension changes, which was distributed to all employees.

Direction des politiques relatives aux avantages sociaux

La fonction publique de l'Ontario offre une enveloppe d'avantages sociaux complète, concurrentielle et équilibrée sur le plan des coûts. La Direction des politiques relatives aux avantages sociaux formule et coordonne les politiques en matière de pensions et autres avantages sociaux pour répondre aux besoins d'une main-d'oeuvre très diversifiée et aider le gouvernement à devenir l'employeur prudent qu'il s'est donné pour objectif d'être.

Cette année, la Direction a institué une section des politiques et des projets spéciaux pour accorder plus d'attention à l'élaboration des politiques et à la dissémination auprès des fonctionnaires de l'information concernant les avantages sociaux. Le nouveau groupe a commencé à formuler des politiques pour adapter les avantages sociaux à la main-d'oeuvre hautement mobile et variée de la fonction publique. Il a aussi continué à mettre l'accent sur la communication dans les services aux clients.

En 1987-1988, d'importants problèmes ont émergé relativement au régime de retraite des fonctionnaires. Pour aider le Secrétariat à contribuer plus efficacement à leur règlement tout en améliorant les politiques élaborées pour les autres avantages sociaux, il a fallu entreprendre une réorganisation radicale après la fin de l'exercice financier. Un nouveau Groupe des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions a été créé au sein de la Division des relations de travail et de la rémunération. Il comprend trois unités distinctes : la Direction des politiques relatives aux pensions, la Direction des politiques relatives aux avantages sociaux et les Services d'actuariat.

Réforme du régime de retraite

La réforme de la retraite est restée en tête des priorités cette année, puisque le régime de retraite a dû être aligné sur la *Loi de 1987 sur les régimes de retraite*, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1988. Ces réformes introduisent une amélioration de la transférabilité, le blocage des cotisations, l'acquis des bénéfices après deux ans de service et diverses autres améliorations.

La Direction a commencé à réviser la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* pour y incorporer les nouvelles exigences. Les nouvelles normes de la *Loi de 1987 sur les régimes de retraite* sont déjà en vigueur, même si les amendements à la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* n'ont pas encore été adoptés. La Direction a préparé une brochure expliquant les nouveaux aspects du régime de retraite et l'a distribuée à tous les employés.

Adoption Leave

In December, 1987, the government approved a new adoption leave policy, which provides an adoptive parent having at least one year of service with benefits identical to those of employees on maternity leave. These benefits include 17 weeks leave with unemployment benefits supplemented to 93 per cent of salary, and up to six months additional leave without pay.

The new provisions applied immediately to management employees. Similar provisions can be implemented for the bargaining unit as soon as agreement is reached between the employer and the bargaining agent on the implementation date.

Voluntary Exit Opportunities

The government's Voluntary Exit Opportunities program commenced April 1, 1987. It provides long-standing employees with a financial bridge to early retirement or a new career, while helping to revitalize the Ontario Public Service.

During the fiscal year 1,380 employees retired under Option One, which applies to older employees (those whose age plus years of service totals 90; those aged 60 or over with 20 or more years service; and those eligible for a reduced pension and having 20 or more years of service). A further 877 public servants resigned under Option Two, which is open to employees with 10 or more years of continuous service.

Benefits Administration

Providing training and consultation to other ministries has been a major part of the branch's work. This year branch staff addressed 12 pre-retirement planning sessions to explain the benefits package to employees considering retirement. The branch also ran eight workshops to train ministry co-ordinators who administer the benefits program.

The branch deals with contentious employee claims under the group insurance plan. If necessary, these disputes are referred to a joint union-employer review committee, which in 1987-88 resolved 80 cases.

Congé pour adoption

En décembre 1987, le gouvernement a approuvé une nouvelle ligne de conduite selon laquelle, à condition d'avoir au moins un an de service, un parent qui adopte un enfant jouit d'avantages identiques aux personnes en congé de maternité, à savoir 17 semaines de congé prises en charge par l'assurance-chômage avec supplément pour atteindre 93 pour 100 du salaire et jusqu'à six mois supplémentaires de congés non payés.

Les nouvelles dispositions s'appliquent immédiatement aux employés de direction. Des dispositions semblables peuvent être mises en oeuvre pour les employés syndiqués dès la date stipulée dans tout accord conclu à cet effet entre l'employeur et l'agent de négociation.

Possibilités de retraite anticipée volontaire

Le programme Possibilités de retraite anticipée volontaire lancé par le gouvernement a commencé le 1er avril 1987. Il offre aux employés de longue date une passerelle financière pour les encourager à prendre leur retraite ou à commencer une nouvelle carrière et contribue en même temps à une revitalisation de la fonction publique de l'Ontario.

Pendant cet exercice financier, 1 380 employés ont pris leur retraite en vertu de l'Option 1, qui s'applique aux employés dont l'âge additionné aux années de service donne 90, ceux qui ont au moins 60 ans et 20 ans de service et à ceux qui ont droit à une pension réduite et qui ont au moins 20 ans de service. L'Option 2 a été utilisée par 877 employés : elle s'applique à ceux qui ont au moins 10 ans de service ininterrompu.

Administration des avantages sociaux

Un aspect important du travail de la Direction est d'offrir des services de formation et de consultation aux autres ministères. Cette année, son personnel a participé à 12 séances de planification de la retraite pour expliquer les avantages offerts aux employés qui envisagent de prendre leur retraite. Elle a également organisé huit ateliers de formation à l'intention des coordonnateurs qui gèrent le programme d'avantages sociaux de leur ministère.

La Direction s'occupe également des réclamations litigieuses déposées par des employés dans le cadre du régime d'assurance collective. Ces réclamations sont renvoyées s'il y a lieu à un comité paritaire syndicat-employeur, qui a réglé 80 cas en 1987-1988.

Quarter Century Club

The Quarter Century Club has 13,500 members, all with 25 or more years of continuous employment with the Ontario Public Service. The branch provides administrative support for the club's activities. This year the club took its annual banquets to smaller communities to reach people unable to travel to larger centres.

Actuarial Services

The Actuarial Services group acts as the actuary for the Public Service Superannuation Fund and several other public sector pension plans. It also analyzes reports of the government's insurance carriers on financial experience with life, health and dental coverage and makes recommendations to keep premiums in balance.

The group provides an actuarial consulting service on technical and policy concerns to ministries and agencies responsible for the design, funding and administration of employee benefit programs. Major clients include the Secretariat's Benefits Policy Branch and the Ministries of Treasury and Economics, Government Services, and Education and the Public Sector Pensions Advisory Board.

The group's workload increased markedly this year as a result of the complex issues surrounding pension reform. In a major assignment, it assisted actuary Laurence Coward in preparing his report on the financing of indexed pensions for public servants and teachers. The unit helped define terms of reference for the study, supplied data and prepared cash flow projections and other calculations. Later, Actuarial Services participated in an inter-ministerial committee on reviewing the Rowan and Coward reports.

Under the new Pension Benefits Act, employees are entitled to receive the commuted value of any deferred pension upon termination of employment. Commuted value means the present-day value of pension benefits that will become payable in the future. Actuarial Services designed extensive systems and a training program to support administration of this new provision by the Ministry of Government Services.

Club du quart de siècle

Le Club du quart de siècle a plus de 13 500 membres, qui ont tous au moins 25 ans de service ininterrompu dans la fonction publique de l'Ontario. La Direction accorde son appui administratif aux activités du Club. Cette année, il a organisé ses banquets dans des localités de moindre taille pour atteindre ceux et celles qui n'ont pas la possibilité de se rendre dans les grands centres.

Services d'actuariat

Les Services d'actuariat sont l'actuaire du Régime de retraite des fonctionnaires et de plusieurs autres régimes de retraite du secteur public. Ils analysent également les rapports actuariels des assureurs du gouvernement en ce qui concerne les assurances pour la vie, la maladie et les soins dentaires et il fait des recommandations quant à l'ajustement des primes d'assurance.

Ce groupe offre des services de consultation sur les questions techniques et les politiques aux ministères et organismes responsables de l'établissement, du financement et de la gestion des programmes d'avantages sociaux des employés. Ses principaux clients sont la Direction des politiques relatives aux avantages sociaux du Secrétariat, les ministères du Trésor et de l'Économie, des Services gouvernementaux, et de l'Éducation, et le Conseil consultatif sur les pensions du secteur public.

Sa charge de travail a augmenté considérablement cette année en raison de la complexité des problèmes liés à la réforme des pensions. Une des ses plus grosses tâches a été d'aider l'actuaire Laurence Coward à préparer son rapport sur le financement de pensions indexées pour les fonctionnaires et les enseignants. Le groupe a aidé à définir les paramètres de l'étude, il a fourni les données et fait les projections de trésorerie et autres calculs nécessaires. Ultérieurement, les Services d'actuariat ont fait partie d'un comité interministériel chargé d'analyser les rapports Rowan et Coward.

En vertu de la *Loi de 1987 sur les régimes de retraite*, les employés doivent recevoir au moment de la cessation d'emploi la valeur de rachat de toute pension différée. La valeur de rachat est la valeur actuelle des pensions à payer à une date future. Les Services d'actuariat ont mis au point des mécanismes très complets et un programme de formation qui aideront le ministère des Services gouvernementaux à appliquer les nouvelles dispositions.

Public Sector Pensions Advisory Board

Changes to many pension plans in the public service and in the broader public sector must be approved by Management Board of Cabinet. The Public Sector Pensions Advisory Board provided advice on policy issues or proposed amendments referred for its consideration by the Chairman of Management Board.

The advisory board dealt mainly with seven pension plans — covering public servants, teachers, municipal employees, hospitals, colleges of applied arts and technology, Ontario Hydro and the Workers' Compensation Board. Its aim was to ensure that the plans are soundly designed and financed, and that the implications for other plans of proposed changes in one are carefully weighed.

The board's chairman and members are pension experts with backgrounds in government, business, labour, economics and actuarial science. They were not affiliated with the plans under scrutiny.

In February, 1988, the Chairman of Management Board referred the Rowan report on the investment of public sector pension funds to the advisory board. The minister requested the board's advice on the general framework of the report and on the recommendations concerning five of the largest pension plans, apart from those for public servants and teachers (which were referred to Dr. David Slater for review). In developing its response, the board consulted with representatives of the employers and employees involved. (The board's report subsequently was released in August 1988.)

During the year, the board's staff prepared a study on comparative pension benefit levels in the seven major public sector plans. This report was released to labour and management and other interested parties.

Conseil consultatif sur les pensions du secteur public

Le Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario doit approuver les changements apportés à de nombreux régimes de retraite dans la fonction publique et plus généralement dans le secteur public. Le Conseil consultatif sur les pensions du secteur public fournit des conseils sur les politiques et les projets de modification qui sont soumis à son attention par le président du Conseil de gestion.

Le Conseil consultatif s'est essentiellement occupé de sept régimes de retraite : ceux des employés de la fonction publique, des enseignants, des employés municipaux, des hôpitaux, des collèges d'arts appliqués et de technologie, d'Ontario Hydro et de la Commission des accidents du travail. Son objectif est de veiller à ce que la conception et le financement de ces régimes reposent sur des bases saines et que les répercussions sur d'autres régimes des changements envisagés dans un régime aient été soigneusement pesées.

Le président et les membres du Conseil étaient des experts en la matière ayant travaillé dans le secteur public, le secteur privé, les syndicats, en économie et en actuariat. Ils n'avaient aucun lien avec les régimes faisant l'objet de l'étude.

Le Conseil consultatif a reçu en février 1988 du président du Conseil de gestion le rapport Rowan sur le placement des fonds de retraite du secteur public. Le ministre a demandé au Conseil de donner son avis sur la structure générale du rapport et sur les recommandations visant cinq des principaux régimes de retraite, à l'exception de ceux des fonctionnaires et des enseignants (que M. David Slater avait été chargé d'examiner). Pour préparer sa réponse, le Conseil a consulté des représentants des employeurs et des employés en question. (Le rapport du Conseil a été publié en août 1988.)

Au cours de l'année, le personnel du Conseil a préparé une étude comparative des niveaux des prestations de retraite dans les sept grands régimes du secteur public. Ce rapport a été communiqué aux syndicats, au personnel de direction et à d'autres.

Corporate Services Division

Heightened organizational effectiveness throughout government is the goal of the Corporate Services Division, which forges strong partnerships with ministries to achieve this shared objective. The division provides policy direction, consultation and programs in staffing, employee education, French language training and employment equity. It also delivers administrative support for the internal operations of the Human Resources Secretariat and the Civil Service Commission.

Staffing Services Branch

The Staffing Services Branch develops corporate policies on recruitment, selection, and placement of staff and provides training and services to help ministries carry them out.

Policies Reviewed

This year the branch began reviewing and revising staffing policies to reflect major government initiatives such as Strategies for Renewal, employment equity, and French language services.

To promote employment equity, for example, ten current policies are being revised and eight new ones developed. Policies being reviewed include such issues as the staffing implications of the Human Rights Code, job accommodation measures for disabled persons, credentialism, area of search and bias-free testing.

In French language services, an interim policy on job advertising for positions requiring proficiency in French was introduced in September, 1987. The policy stipulates, among other provisions, that if available in the area of search, both French and English media should be used for external advertising of positions requiring proficiency in French.

Division des services généraux

La Division des services généraux a pour mandat d'améliorer l'efficacité organisationnelle de tous les services gouvernementaux; pour ce faire, elle forge des liens étroits de collaboration avec les ministères. La Division offre des lignes de conduite, des services de consultation et des programmes sur la dotation en personnel, le perfectionnement des employés, l'apprentissage du français et l'équité d'emploi. Elle assure la fonction administrative des activités internes du Secrétariat des ressources humaines et de la Commission de la fonction publique.

Direction des services de dotation en personnel

La Direction des services de dotation en personnel formule les politiques gouvernementales en matière de recrutement, de sélection et de placement du personnel et assure la formation et les services nécessaires pour aider les ministères à les appliquer.

Révision des politiques

Cette année, la Direction a commencé l'examen et la révision des politiques de dotation en personnel pour les aligner sur les grandes initiatives gouvernementales que sont par exemple les Stratégies de renouvellement, l'équité d'emploi et les services en français.

Pour promouvoir l'équité d'emploi, par exemple, 10 politiques actuelles sont en cours de révision et huit nouvelles sont en préparation. Celles qui sont en cours de révision portent sur des sujets comme l'impact du Code des droits de la personne sur la dotation en personnel, les mesures d'adaptation des emplois aux personnes handicapées, les examens des titres et des qualifications, les régions de recherche et les tests exempts de préjugés.

En ce qui concerne les services en français, une directive intérimaire concernant la publicité pour les postes exigeant la connaissance du français a été introduite en septembre 1987. Il y est entre autres stipulé que, s'il y en a dans la région visée, il faut avoir recours aux médias des deux langues officielles pour la publicité externe concernant les postes nécessitant des compétences en français.

Access to Public Service Employment

Reinforcing a key Strategies for Renewal objective, the branch provides services to ministries and the public to expand access to government job opportunities. In a major role, it operates a one-window centre for general inquiries on employment with the Ontario Public Service.

This year, the branch responded to 18,449 inquiries, a 23 per cent increase from the previous year. The employment office is wheelchair-accessible. To assist the hearing-impaired, staff members are trained in sign language and a special telephone prints out conversations.

The branch maintains a central inventory of applicants for public service employment. This year, 1,579 job-ready candidates were referred to competitions for permanent entry-level positions in response to 298 requests from various ministries.

The GO-Temp service, which provides temporary staff for ministries, is run by the branch. This year 8,171 orders for temporary help were filled.

Focus on Youth

Increasing the proportion of employees under age 25 is essential to revitalize the public service work force and prepare a generation of replacement staff. To advance this goal, the branch co-ordinates the Ontario Public Service Internship Program, in which all ministries participate. The program offers recent college and university graduates two years of on-the-job training as the foundation for a public service career.

In addition, the branch supports co-operative education programs featuring work terms in Ontario ministries alternating with periods of classroom study in university, college or high school. This year the branch produced promotional materials for release in 1988-89 to boost the government's secondary school co-op program. This offers high school students the opportunity to gain work experience in the Ontario Public Service.

Accès aux emplois de la fonction publique

Pour atteindre l'un des objectifs clés des Stratégies de renouvellement, la Direction dispense aux ministères et au public des services destinés à élargir l'accès aux emplois disponibles dans la fonction publique. Un aspect important de ses activités est le centre uniservice de renseignements sur les emplois dans la fonction publique de l'Ontario.

Cette année, la Direction a répondu à 18 449 demandes de renseignements, soit une augmentation de 23 pour 100 par rapport à l'année précédente. Le bureau des emplois est accessible en fauteuil roulant. Pour les malentendants, le personnel a appris le langage par signes et il y a un téléphone spécial qui imprime les conversations.

La Direction tient un répertoire central des candidats à des postes dans la fonction publique. Cette année, 1 579 candidats qualifiés ont été invités à passer des concours d'accès à 298 postes permanents de démarrage dans divers ministères.

C'est la Direction qui administre le service GO-Temp de placement temporaire dans les ministères. Cette année, elle a répondu à 8 171 demandes d'employés temporaires.

Pleins feux sur la jeunesse

Il est indispensable d'augmenter le pourcentage des employés de moins de 25 ans pour revitaliser la main-d'oeuvre de la fonction publique et préparer la relève. Pour atteindre ce but, la Direction coordonne le Programme de stages dans la fonction publique de l'Ontario, auquel tous les ministères participent. Ce programme offre deux années de formation en cours d'emploi aux diplômés récents des collèges et des universités pour les aider à commencer une carrière dans la fonction publique.

En outre, la Direction donne son appui à des programmes d'éducation coopérative qui comprennent des stages dans des ministères de l'Ontario entrecoupés de périodes d'études à l'université, au collège ou à l'école secondaire. Cette année, la Direction a produit du matériel publicitaire qui sera diffusé en 1988-1989 pour promouvoir le programme gouvernemental d'éducation coopérative au palier secondaire. Ce programme offre aux élèves du secondaire la possibilité de faire des stages pratiques dans la fonction publique de l'Ontario.

Redeploying Surplus Staff

In a further role, the branch facilitates redeployment of current employees declared surplus because of reorganization, shortage of work or other factors. Of the 315 surplus employees assisted this year, only 16 were ultimately laid off. (This total excludes 65 employees who chose to leave the public service to continue employment with an organization divested by the Ministry of Community and Social Services.)

This year, the branch developed new training programs for ministry co-ordinators of the surplus program, to explain administrative changes and build skill in counselling employees. This illustrates the branch's commitment to train human resources personnel in the ministries in the "why" and "how" of administering staffing policies.

Education Services Branch

The Education Services Branch provides a variety of training opportunities and consulting services to help employees fulfill their career potential.

Leadership Symposium

A major learning experience sponsored by the branch this year was the human resources management symposium on *Leadership* held at the Metro Toronto Convention Centre in September.

Four hundred Ontario Public Service executives heard an international lineup of speakers describe the new breed of leadership emerging in vanguard organizations — combining personal authority, zeal, commitment and vision. Transcripts and abstracts of the proceedings were published.

Redéploiement du personnel excédentaire

Un des autres rôles de la Direction est de faciliter le redéploiement des employés mis en surplus par suite de réorganisation ou de manque de travail, ou pour d'autres raisons. Sur les 315 employés excédentaires auxquels on est venu en aide cette année, 16 seulement ont finalement dû être congédiés. (Ce chiffre ne comprend pas 65 employés qui ont choisi de quitter la fonction publique pour continuer à travailler avec un organisme dont le ministère des Services sociaux et communautaires s'est dessaisi.)

Cette année, la Direction a mis au point de nouveaux programmes de formation à l'intention des coordonnateurs des programmes de redéploiement du personnel excédentaire des divers ministères pour leur expliquer les changements administratifs et développer leurs compétences à conseiller les employés. Ceci atteste de la volonté de la Direction d'aider le personnel de gestion des ressources humaines des ministères à comprendre le "pourquoi" et le "comment" des politiques de dotation en personnel du gouvernement.

Direction des services d'éducation

La Direction des services d'éducation dispose de divers programmes de formation et services de consultation pour aider les employés à réaliser leur potentiel professionnel.

Colloque sur le leadership

Un des principaux événements éducatifs parrainés par la Direction cette année a été le colloque de gestion des ressources humaines sur le leadership, organisé au Centre des congrès de Toronto en septembre.

Quatre cents cadres supérieurs de la fonction publique de l'Ontario ont écouté des conférenciers venant de divers pays décrire les nouveaux styles de leadership qui sont en train d'émerger dans les entreprises de pointe, styles qui combinent l'autorité personnelle, l'enthousiasme, l'engagement et la vision. Le compte rendu et les résumés de ces conférences ont été publiés.

Corporate Education Programs

In another highlight of the year, the branch introduced a new curriculum for its government-wide education programs to reflect current directions in human resources management.

Revised calendars for both Education Programs and the Corporate Management Development for Senior Managers programs took effect April 1, 1987. Included were courses on such topics as Employment Equity, Performance Appraisal Enhancement, Strategies for Renewal, Freedom of Information and Reshaping the Work Force.

The new Education Programs calendar attracted more than 4,600 public servants to 223 courses, representing a 15 per cent jump in enrolment from the previous year. Ministries nominate candidates for these courses and pay the tuition fees.

The number of offerings in the Corporate Management Development calendar expanded from 24 to 36, demonstrating the government's commitment to executive development. Funded centrally by the Secretariat, this series features one-, two- and three-day seminars on management concepts and skills for executives and senior managers with executive potential.

Course ratings remained high this year as both the Education Programs and the Corporate Management Development Program met client needs. More than 90 per cent of participants rated the courses as "good" or "excellent".

Consulting Services

The branch provided consulting assistance to a variety of ministries in such areas as organization effectiveness, team development and performance management.

Programmes internes d'éducation

Un des autres faits saillants de l'année a été la réforme des programmes internes de formation du gouvernement, dont l'objet était de tenir compte des tendances actuelles en matière de gestion des ressources humaines.

Le nouveau calendrier des Programmes d'éducation et des Programmes de développement de la gestion interne destinés aux cadres supérieurs est entré en vigueur le 1er avril 1987. Il comprend notamment des cours sur l'équité d'emploi, l'amélioration de l'évaluation du rendement, les stratégies de renouvellement, l'accès à l'information et le remodèlement de la main-d'oeuvre.

Les 223 cours du nouveau calendrier des Programmes d'éducation ont attiré plus de 4 600 fonctionnaires, ce qui représente une augmentation de 15 pour 100 par rapport aux inscriptions de l'an dernier. Ce sont les ministères qui désignent les candidats et qui paient leur inscription.

Le nombre de cours offerts dans le cadre des Programmes de développement de la gestion interne est passé de 24 à 36; ceci atteste de la volonté du gouvernement de promouvoir le perfectionnement des cadres supérieurs. Financé centralement par le Secrétariat, ce programme comprend des séminaires d'un, deux ou trois jours axés sur des principes et des méthodes de gestion propres aux cadres supérieurs et aux personnes susceptibles de le devenir.

La cote d'évaluation des cours des Programmes d'éducation et des Programmes de développement de la gestion interne est restée élevée cette année parce qu'ils répondent aux besoins des participants. Plus de 90 pour 100 les ont jugés "bons" ou "excellents".

Services de consultation

La Direction a fourni à divers ministères des services de consultation en matière d'amélioration de l'efficacité organisationnelle, de développement du travail en équipe et de gestion du rendement.

French Training and Evaluation Centre

The French Training and Evaluation Centre (FTEC), managed by the Education Services Branch, helps ministries meet the requirements of the *French Language Services Act*. The centre was established in March, 1987, and became fully operational in November.

FTEC evaluates the language proficiency of job applicants seeking positions requiring proficiency in French. It also evaluates the current functional ability of public servants to communicate in French. FTEC's evaluation services are designed to ensure an exact, consistent and professional interpretation of the government's language standards.

The centre has developed a flexible new curriculum to provide high-quality, job-specific language training through intensive, private, evening or refresher courses. The half-day intensive classes, providing 20 hours of instruction per week, are designed to accelerate progress so that ministries can increase bilingual capabilities.

FTEC is a mandatory common service that all ministries must use if they undertake language evaluation and training. The centre issues waivers, however, permitting students it cannot accommodate to receive training at alternative facilities. The centre's language consultants offer assistance to ministries in selecting the appropriate external training program.

In addition, the centre offers consulting services to help ministries plan strategies to meet their language objectives and design customized training programs.

FTEC this year commissioned a review of regional language programs to find ways of improving delivery of language training for public servants in regions outside Toronto.

Centre d'évaluation et de formation linguistiques

Le Centre d'évaluation et de formation linguistiques (CEFL), qui est administré par la Direction des services d'éducation, aide les ministères à satisfaire aux dispositions de la *Loi de 1986 sur les services en français*. Ce centre, créé en mars 1987, est entré pleinement en service en novembre.

Le CEFL évalue le niveau linguistique des candidats à des postes exigeant une certaine connaissance ou la maîtrise du français. Il détermine également le niveau de français actuel des fonctionnaires. Ses services d'évaluation sont conçus pour garantir une interprétation exacte, uniforme et professionnelle des normes linguistiques du gouvernement.

Le Centre a mis au point un nouveau programme d'études flexible, reposant sur des cours intensifs, privés, du soir ou de recyclage, pour pouvoir dispenser un enseignement linguistique de haute qualité spécialement adapté aux besoins des divers postes. Les cours intensifs d'une demi-journée, qui correspondent à 20 heures de cours par semaine, sont conçus pour accélérer le processus de façon à ce que les ministères puissent augmenter leurs capacités sur le plan des services bilingues.

Le CEFL est un service commun que tous les ministères sont dans l'obligation d'utiliser s'ils veulent entreprendre des programmes d'évaluation et de formation linguistiques. Le Centre accorde toutefois des dispenses aux personnes qu'il ne peut pas recevoir pour leur permettre d'aller suivre des cours ailleurs. Ses conseillers linguistiques aident les ministères à choisir les programmes de formation externe appropriés.

Le Centre dispose en outre de services de consultation qui peuvent aider les ministères à planifier leur stratégie de réalisation des objectifs linguistiques qu'ils se sont donnés et à élaborer des programmes de formation sur mesure.

Cette année, le CEFL a fait faire un examen des programmes régionaux de langue pour déterminer comment améliorer les services de langue mis à la disposition des fonctionnaires à l'extérieur de Toronto.

Employment Equity Branch

In June, 1987, the government announced that the employment equity philosophy within the Ontario Public Service, previously applicable only to women, would be expanded to include four additional designated groups — francophones, racial minorities, aboriginal people and persons with disabilities.

A new Employment Equity Branch was created within the Human Resources Secretariat to plan and oversee the expanded government-wide initiative. Employment Equity staff and resources from the Ontario Women's Directorate moved to the new branch in November.

Impetus for broadening the scope of the government's commitment came from two reports released in 1987-88. The results of the *I Count* survey, in which government employees voluntarily supplied personal and employment information, created a profile of the current public service work force. And a consulting study, requested by Cabinet, highlighted unintentional or systemic barriers to recruitment and advancement of designated groups in the Ontario Public Service.

Direction de l'équité d'emploi

Le gouvernement a annoncé en juin 1987 que sa politique d'équité d'emploi dans la fonction publique de l'Ontario, qui ne s'appliquait jusqu'alors qu'aux femmes, s'étendrait désormais à quatre nouveaux groupes : les francophones, les minorités raciales, les autochtones et les personnes handicapées.

Une Direction de l'équité d'emploi avait alors été créée au sein du Secrétariat des ressources humaines pour planifier et superviser la mise en oeuvre de cette initiative dans tous les services du gouvernement. Le personnel de l'équité d'emploi et les ressources de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario ont été transférés à cette nouvelle Direction en novembre.

Ce sont deux rapports publiés en 1987-1988 qui sont à l'origine de cet élargissement des efforts du gouvernement dans le domaine de l'équité d'emploi. Les résultats du sondage *C'est important*, dans le cadre duquel des fonctionnaires avaient volontairement fourni des renseignements personnels et professionnels, ont permis de tracer le profil de la main-d'oeuvre actuelle de la fonction publique. Une étude réalisée par un cabinet d'experts-conseils à la demande du Conseil des ministres a mis en évidence l'existence dans la fonction publique de l'Ontario d'obstacles systémiques ou non intentionnels à l'engagement et à la promotion des groupes désignés.

Design Phase

The employment equity program was in the design phase this year. A major achievement was the completion of consultation with some 70 advocacy and community organizations representing the five designated groups. These meetings, led by the deputy minister of the Secretariat, marked the first time a government central agency has sought public input on a major policy affecting public service employees.

The branch also co-operated with other units of the Secretariat to lay the groundwork for employment equity. It worked with the Strategic Planning and Projects Branch, for example, to build employment equity into the work-force planning process under Strategies for Renewal. It also joined with the Staffing Services Branch in formulating new staffing policies embracing the concept, and with the Education Services Branch to oversee and co-ordinate the development of a corporate orientation program for employment equity. It laid the groundwork for the continued development of the employment equity database (*I Count*) in co-operation with ministries and for the eventual integration of employment equity data within the corporate data system.

In addition, the branch opened dialogue with the Ontario Public Service Employees Union on ways to create a public service work force that mirrors the population of Ontario.

Under the new employment equity program, goals and timetables will be set for increasing the representation of the designated groups across the entire public service. The branch will advise and assist ministries to reflect an equitable approach in recruitment, staffing, staff development and advancement.

Phase de conception

Le programme d'équité d'emploi était dans sa phase de conception cette année. Quelque 70 groupes d'intérêt et organismes communautaires représentant les cinq groupes désignés ont été consultés. Ces rencontres, conduites par le sous-ministre du Secrétariat, étaient spéciales en ce sens que c'était la première fois qu'un service central du gouvernement cherchait à connaître l'opinion du public sur une politique importante touchant les employés de la fonction publique.

La Direction a également travaillé aux côtés d'autres services du Secrétariat pour poser les fondations de l'équité d'emploi. Elle a aidé la Direction de la planification stratégique et des projets, par exemple, à incorporer l'équité d'emploi au processus de planification de la main-d'oeuvre faisant l'objet des Stratégies de renouvellement. Elle a aussi travaillé avec la Direction des services de dotation en personnel pour formuler de nouvelles politiques de dotation tenant compte du principe de l'équité d'emploi, et avec la Direction des services d'éducation pour superviser et coordonner l'élaboration d'un programme interne d'orientation en matière d'équité d'emploi. Elle a fait le travail préliminaire nécessaire pour permettre, avec l'aide des ministères, l'expansion de la base de données sur l'équité d'emploi (sondage *C'est important*) et pour intégrer ultérieurement cette base au système informatisé de données du gouvernement.

En outre, la Direction a commencé à voir avec le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario comment procéder pour créer dans la fonction publique une main-d'oeuvre qui reflète la composition démographique de l'Ontario.

Le nouveau programme d'équité d'emploi fixera des objectifs et des échéanciers aux efforts d'amélioration de la représentation des groupes désignés à tous les niveaux de la fonction publique. La Direction conseillera les ministères et les aidera à adopter des méthodes équitables de recrutement, de dotation en personnel, de formation et de promotion.

Northern Apprenticeship

The relocation of government ministries to northern Ontario presents a unique opportunity to demonstrate how employment equity works. The relocation program will involve construction of six new government buildings in the north at a cost of some $200 million.

The branch this year moved to ensure that women and aboriginal people have an opportunity to secure apprenticeships that open up in the building trades as a result of this activity. It developed a pilot project, the Equity in Apprenticeship Initiative, in co-operation with the Ministry of Skills Development and the Ministry of Government Services, to raise understanding of employment equity issues among the contractors and unions involved in the construction, and bring aboriginals and females into skilled trades training.

Successful bidders are expected to support and actively promote enrolment of women and aboriginal peoples into trades apprenticeships. Outreach through the pilot project has located qualified apprenticeship candidates in the target groups, and has worked to ensure these candidates are considered when apprenticeships become available.

Administrative Services Branch

Keeping the internal operations of the Human Resources Secretariat and the Civil Service Commission running smoothly is the mandate of the Administrative Services Branch.

This year the branch remodelled the Secretariat's financial planning process to include a direct role for the senior executive committee (comprising the deputy minister and the two assistant deputy ministers) and all branch directors. The aim is to strengthen management accountability for the use of financial and human resources.

During the year, Administrative Services worked with the Ministry of Government Services to plan the relocation of the Secretariat's pay and classification functions from downtown Toronto to North York. The move of some 60 employees will take place in 1988.

Stages d'apprentissage dans les régions du Nord

La transplantation de certains ministères dans le Nord de l'Ontario donne une occasion unique de montrer l'équité d'emploi en action. Six nouveaux édifices gouvernementaux seront bâtis, au coût d'environ 200 millions de dollars, dans le cadre de ce programme de réinstallation dans le Nord.

La Direction a pris cette année des mesures pour garantir aux femmes et aux autochtones la possibilité de s'inscrire à des programmes d'apprentissage des métiers du bâtiment en prévision de ces projets de construction. Avec le concours du ministère de la Formation professionnelle et du ministère des Services gouvernementaux, elle a pris une initiative visant l'équité en matière d'apprentissage en mettant au point un projet pilote; ce dernier a pour objet de sensibiliser les entrepreneurs et les syndicats du secteur de la construction aux problèmes d'équité d'emploi et à inciter les autochtones et les femmes à suivre des programmes pour la formation d'une main-d'oeuvre spécialisée.

Pour que leurs propositions puissent être reçues, les soumissionnaires doivent s'engager à appuyer et à promouvoir activement l'engagement des femmes et des autochtones dans les programmes d'apprentissage. Ce projet pilote a permis de trouver dans les groupes visés des candidats ayant les qualifications requises pour suivre ces programmes, et d'assurer qu'il soit tenu compte de ces candidats dès que sont offertes des possibilités d'apprentissage.

Direction des services administratifs

La Direction des services administratifs a pour mandat de veiller au bon fonctionnement interne du Secrétariat des ressources humaines et de la Commission de la fonction publique.

Cette année, la Direction a remodelé les mécanismes de planification budgétaire pour y donner un rôle plus direct au comité supérieur de direction (qui comprend le sous-ministre et les deux sous-ministres adjoints) et à tous les directeurs. L'objectif est de rendre le personnel cadre plus responsable de la façon dont il utilise les ressources humaines et financières.

Au cours de l'année, la Direction des services administratifs a planifié avec le ministère des Services gouvernementaux la transplantation à North York des bureaux des services de la rémunération et de la classification du centre-ville de Toronto. Ce déménagement, qui touche quelque 60 employés, doit avoir lieu en 1988.

Human Resources Initiatives

The Administrative Services branch co-ordinated the Human Resources Secretariat Strategies for Renewal Human Resources Plan for 1987-88 and completed a human resources plan of its own designed to be consistent with the Secretariat's goal of becoming a model employer. Among the priorities established were recruitment of people under age 25, more opportunities for people in employment equity target groups, more developmental assignments, increased use of a team management approach, and completion of an internal Performance Appraisal Enhancement Project.

Technology and Human Resources Project

To get the most from investment in hardware and software, technological change must be accompanied by organizational renewal. The Technology and Human Resources Project launched this year is exploring the human resource implications of modern technology. The two-year project is developing policies and guidelines to ensure that human resources and organizational issues are taken into account in planning, selecting and introducing technological systems. The guidelines will be of use to ministries and Management Board of Cabinet.

Another goal of the project is to propose improved training and development programs for managers, professionals, computer specialists and workers using new technology. In addition, the project will look at ways to contribute to the government's Strategies for Renewal initiative in light of the long-range impact of technology on the work force.

In year one, the project entered into an alliance with the Ontario Health Insurance Plan of the Ministry of Health, which is planning a new major technology upgrade. The development and introduction of this system will serve as a pilot project to test models for organizational change.

Initiatives en matière de gestion des ressources humaines

La Direction a coordonné les Stratégies de renouvellement du Secrétariat des ressources humaines pour 1987-1988 et mis au point son propre plan stratégique pour se conformer à l'engagement du Secrétariat de devenir un employeur modèle. Parmi les priorités retenues, il faut signaler le recrutement de personnes de moins de 25 ans, l'augmentation du nombre d'offres de travail pour les groupes visés par l'équité d'emploi, l'augmentation du nombre des affectations offrant des possibilités de promotion, le recours plus fréquent au travail d'équipe chez les cadres et la réalisation d'un projet interne d'amélioration de l'évaluation du rendement.

Projet sur les ressources humaines et la technologie

Pour qu'il soit possible de tirer au maximum parti des acquisitions de matériel informatique et de logiciels, il faut que les progrès technologiques s'accompagnent d'un renouvellement organisationnel. Le Projet sur les ressources humaines et la technologie lancé cette année doit permettre d'examiner l'impact de la technologie moderne sur les ressources humaines. Il s'agit d'un projet de deux ans qui servira à formuler des politiques et des directives pour garantir que l'on tient compte des ressources humaines et des problèmes d'organisation dans la planification, la sélection et la mise en oeuvre des réformes technologiques. Les directives seront utiles aux ministères et au Conseil de gestion.

Un autre objectif visé par ce projet est d'améliorer les programmes de formation et de perfectionnement des cadres administratifs, professionnels, spécialistes en informatique et autres personnes ayant à se servir des nouvelles technologies. Les responsables du projet chercheront par ailleurs à contribuer à la mise en place des Stratégies de renouvellement du gouvernement en déterminant l'impact à long terme de la technologie sur la main-d'oeuvre.

Pendant la première année, une alliance a été conclue dans le cadre de ce projet avec le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario, qui est en train de planifier la modernisation technologique de ses installations. La conception et l'installation de ce nouveau système servira de banc d'essai de modèles de changement organisationnel.

Executive Management Branch

The Executive Management Branch functions as a human resources branch for the executive ranks of the Ontario Public Service. The branch has responsibility for developing corporate policy direction for the strategic management of executive resources. It performs such functions as recruitment, classification, compensation, benefits counselling and human resource planning for the 650 executives in the public service.

Recruitment Stepped Up

Executive Management Branch this year continued to expand executive recruitment policies and methods to reach more women and tap new sources of candidates.

At year end, women made up 18 per cent of the total Ontario Public Service executive group — up from 15 per cent a year earlier. Fourteen per cent of all executives appointed in 1987-88 came from outside government, compared with just 8 per cent in 1986-87. And 35 per cent of appointments this year were from ministries outside the hiring ministry, up from 25 per cent last year.

New Directions

This was a year of transition to a greater emphasis on planning, policy and consultation with ministries, executives and potential executives. During the year the branch determined its key priorities for the future: strategic human resources planning to meet the government's current and future executive requirements, and provision of services to respond to the needs of individual executives.

Pay for Performance

1987-88 was the first year of the Executive Pay for Performance Program. The branch co-ordinated this initiative which ties pay raises to the fulfillment of individual performance contracts.

Direction de la gestion du personnel cadre

La Direction de la gestion du personnel cadre est le service de gestion des ressources humaines pour le personnel cadre de la fonction publique de l'Ontario. Elle a pour responsabilité de formuler les orientations stratégiques internes en matière de gestion du personnel cadre. C'est elle qui s'occupe du recrutement, de la classification, de la rémunération, des régimes d'avantages sociaux et de la planification des ressources humaines en ce qui concerne les 650 cadres supérieurs de la fonction publique.

Intensification des efforts de recrutement

Cette année, la Direction de la gestion du personnel cadre a continué à élargir ses politiques et ses méthodes de recrutement de cadres pour atteindre plus de femmes et découvrir de nouvelles sources de candidats.

À la fin de l'année, les femmes occupaient 18 pour 100 de tous les postes de direction de la fonction publique de l'Ontario — contre 15 pour 100 un an plus tôt. Quatorze pour cent de tous les cadres engagés en 1987-1988 ont été trouvés à l'extérieur du gouvernement, contre huit pour cent à peine en 1986-1987. Et 35 pour 100 des nominations de cette année concernaient des personnes venant de ministères autres que le ministère recruteur, contre 25 pour 100 l'an dernier.

Nouvelles orientations

Cette année a été une année de transition pendant laquelle la planification, la formulation de nouvelles politiques et la consultation avec les ministères, les hauts fonctionnaires et les cadres en puissance ont gagné en importance. La Direction a choisi au cours de l'année les grandes priorités qu'elle entend se donner pour l'avenir : planification stratégique des ressources humaines afin de satisfaire aux besoins actuels et futurs du gouvernement en matière de cadres, et organisation de services répondant aux besoins individuels des cadres.

Rémunération au rendement

L'année 1987-1988 a été la première année du Programme de rémunération des cadres au rendement. La Direction a coordonné ce projet, dans lequel les hausses de salaire sont liées à l'accomplissement des termes d'un contrat individuel de rendement.

Executive Development Institute

The Special Advisory Group on Training and Executive Development completed its work in December, 1987. To enact one of the group's principal recommendations, preparations were made to establish an Executive Development Institute effective April 1, 1988. The institute became part of Corporate Services Division on that date.

During 1987-88 executive development activities remained within the Executive Management Branch. A variety of learning options — ranging from residential seminars to advanced university studies to staff exchanges with other jurisdictions — were provided to executives and potential executives in the OPS.

Northern Ontario Relocation Program

The Ontario government has announced plans to relocate 1,600 public service jobs from Toronto to four communities in northern Ontario. The shift of $48 million in annual payroll will help diversify the northern economy and stimulate economic development.

As part of the Northern Ontario Relocation Program (NORP), the Secretariat is co-ordinating the human resource aspects of the move, which involves seven ministries and one agency. The aim is to make the initiative a positive experience for the employees who move, for those who accept other positions in the government, and for newly hired individuals.

Planning Model

The Ministry of Northern Development and Mines, together with the Human Resources Secretariat, this year designed a planning model to assist ministries in combining the relocation program with other corporate human resources initiatives.

The model identifies key human resources factors having an impact on the move — such as Strategies for Renewal, employment guarantees and employment equity — and outlines resulting issues in the expectation that opportunities for renewal created by redeployment and hiring on this scale will be fully realized. It is being utilized by a number of relocating ministries.

Institut de perfectionnement des cadres

Le Groupe consultatif spécial sur la formation et le perfectionnement des cadres a terminé son travail en décembre 1987. Suivant l'une des principales recommandations du Groupe, le nécessaire a été fait pour qu'un Institut de perfectionnement des cadres soit en place pour le 1er avril 1988. L'Institut a été intégré à la Division des services généraux à cette date.

En 1987-1988, c'est la Direction de la gestion du personnel cadre qui a continué à s'occuper des activités de perfectionnement des cadres. Ce personnel et les cadres en puissance de la fonction publique ont pu suivre divers programmes de formation — séminaires en résidence, études universitaires avancées et échanges de personnel avec d'autres ministères, pour n'en citer que quelques-uns.

Programme de déménagement dans le Nord de l'Ontario

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il allait transplanter 1 600 postes de fonctionnaire de Toronto dans quatre localités du Nord de l'Ontario. Ce déménagement, qui porte sur une masse salariale annuelle de 48 millions de dollars, contribuera à la diversification économique de ces régions et stimulera leur développement.

Le Secrétariat coordonne l'aspect ressources humaines du Programme de déménagement dans le Nord de l'Ontario, qui touche sept ministères et un organisme. L'objectif est de faire de cette initiative une expérience positive pour les employés qui déménagent ou qui acceptent un autre poste dans la fonction publique et pour les nouvelles recrues.

Modèle de planification

Le ministère du Développement du Nord et des Mines, en collaboration avec le Secrétariat des ressources humaines, a élaboré cette année un modèle de planification qui aidera les ministères à combiner leur programme de déménagement à d'autres initiatives internes liées aux ressources humaines.

Ce modèle isole, au niveau des ressources humaines, les facteurs clés ayant des répercussions sur le déménagement — comme les Stratégies de renouvellement, les garanties d'emploi et l'équité d'emploi — et décrit les problèmes qui en découlent, dans l'espoir que les possibilités de renouvellement créées par une campagne de redéploiement et de recrutement de cette envergure seront pleinement réalisées. Certains ministères qui déménagent dans le Nord s'en servent.

Working Together

The Secretariat chairs an interministerial Human Resources Co-ordinating Committee which identifies issues and recommends measures to ensure consistent and fair treatment of the employees affected by northern relocation. It also co-chairs a Joint Consultation Committee representing the government and the Ontario Public Service Employees Union.

The joint committee this year worked to develop job security provisions for employees whose positions are being relocated. An employee information needs survey prepared by the committee last year was undertaken and analyzed.

The Secretariat also heads a Child Care Co-ordination Committee representing the ministries involved in the move. The group is planning a workable approach to the provision of child care services in the new government buildings to be constructed in the four northern cities.

French Language Co-ordinator

In co-operation with branch directors, the French Language Co-ordinator developed plans which, when implemented, will ensure that the Secretariat's services to the public meet the requirements of the *French Language Services Act*. This post also serves the Management Board Secretariat.

The Secretariat adjusted its staffing policies to expand the advertising of job vacancies to the francophone community. The Secretariat's publications *topical* and *job mart* added 150 new distribution outlets, to reach Francophone organizations and French-speaking Ontarians.

Pour travailler ensemble

Le Secrétariat préside un Comité interministériel de coordination des ressources humaines qui identifie les problèmes et recommande des mesures garantissant un traitement uniforme et équitable des employés visés par le déménagement dans le Nord de l'Ontario. Il préside en outre un Comité de consultation paritaire représentant le gouvernement et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario.

Ce comité paritaire a formulé cette année des dispositions concernant la sécurité d'emploi des personnes dont les postes sont touchés par le déménagement. On a analysé les résultats d'un questionnaire préparé par le Comité l'an dernier sur les besoins des employés en matière d'information.

Le Secrétariat est aussi à la tête d'un Comité de coordination des services de garderie où sont représentés les ministères touchés par le déménagement. Ce groupe est en train de mettre au point une méthode d'organisation de services de garderie applicable aux nouveaux édifices qui seront construits dans les quatre villes du Nord.

Coordonnateur des services en français

De concert avec les directeurs des diverses directions du Secrétariat, le coordonnateur des services en français est en train de mettre au point des plans qui, une fois réalisés, garantiront que les services dispensés au public par le Secrétariat satisfont aux exigences de la *Loi de 1986 sur les services en français*. Le poste de coordonnateur des services en français a également des fonctions qui le rattachent au Secrétariat du Conseil de gestion.

Le Secrétariat des ressources humaines a révisé ses politiques de dotation en personnel pour étendre la publicité de ses offres d'emploi aux localités francophones. Il a ajouté 150 points de diffusion de ses publications *topical* et *job mart*, comme les centres culturels locaux et les caisses populaires, pour toucher les Ontariens d'expression française.

Ontario-Quebec Exchanges

The co-ordinator's office managed Ontario-Quebec public service exchange activities.

Under the 1987 student exchange program, approximately 150 students from each province worked in a government environment for the summer, improving second language skills and learning about the culture of the host jurisdiction. The program had been expanded this year to accommodate 50 more participants from each province. Ontario reserved its new places for Franco-Ontarian students interested in working in Quebec.

In 1987-88, Ontario seconded three public servants to the Quebec government, two for one year and one for four months, to improve their fluency in French. Quebec sent two employees to Ontario, each for three months.

Communications Section

The Communications Section serves the Secretariat, line ministries and the OPS by publishing *topical*, the semi-monthly employee newspaper of the civil service, and *job mart*, a weekly publication advertising job vacancies in the Ontario government. *job mart* appears as a section of *topical* twice a month.

The two papers are distributed to all civil servants throughout the province. Four special issues of *topical* are mailed to OPS pensioners each year.

The section also places employment advertising for all ministries and some agencies in the external public media.

During the year, the section added a permanent bilingual staff member to service increased French-language advertising and the publications are now being sent to Francophone organizations.

Échanges entre l'Ontario et le Québec

Le bureau du coordonnateur administre les échanges entre la fonction publique de l'Ontario et celle du Québec.

Dans le cadre du programme d'échange d'étudiants de 1987, quelque 150 étudiants de ces deux provinces ont travaillé pendant l'été dans un bureau du gouvernement de l'autre province, ce qui leur a permis d'améliorer leur maîtrise de la langue seconde et d'apprendre à connaître la culture de la province d'accueil. Le programme a été élargi cette année pour accueillir 50 étudiants de plus dans chaque province. L'Ontario a réservé ces nouvelles places aux étudiants franco-ontariens qui aimeraient travailler au Québec.

En 1987-1988, l'Ontario a détaché trois fonctionnaires auprès du gouvernement du Québec, deux pour un an et un pour quatre mois, pour qu'ils puissent améliorer leur français. Le Québec a envoyé deux employés en Ontario, chacun pour trois mois.

Section des communications

Cette section fournit des services au Secrétariat, aux ministères axiaux et à la fonction publique de l'Ontario en publiant *topical*, le bulletin bimensuel des employés de la fonction publique, et *job mart*, un hebdomadaire dans lequel sont annoncés les postes vacants au gouvernement de l'Ontario. *job mart* est inséré dans *topical* deux fois par mois.

Ces deux publications sont distribuées à tous les fonctionnaires de la province. Quatre numéros spéciaux de *topical* sont envoyés chaque année aux retraités de la fonction publique de l'Ontario.

La Section des communications est aussi chargée de placer dans la presse les offres d'emploi de tous les ministères et de certains organismes.

Au cours de l'année, une personne bilingue a rejoint les rangs du personnel permanent de la Section; cette personne s'occupe du volume accru de publicité en français et de l'envoi des publications aux organismes francophones.

Ontario Public Service Staff Strength*
Fonction publique de l'Ontario — effectif total*

		Classified *Employés classifiés*	Unclassified *Employés non classifiés*	Crown *Employés de la Couronne*	Total *Total*
1986	March/*Mars*	66,971	13,357	1,264	81,592
	April/*Avril*	67,222	13,746	1,253	82,221
	May/*Mai*	67,462	19,367	1,270	88,099
	June/*Juin*	67,785	24,336	1,264	93,385
	July/*Juillet*	67,878	27,758	1,263	96,899
	August/*Août*	68,040	25,550	1,260	94,850
	September/*Septembre*	68,199	16,331	1,229	85,759
	October/*Octobre*	68,402	15,014	1,236	84,652
	November/*Novembre*	68,486	14,522	1,233	84,241
	December/*Décembre*	68,576	13,445	1,230	83,251
1987	January/*Janvier*	68,712	14,061	1,225	83,998
	February/*Février*	68,909	14,552	1,222	84,683
	March/*Mars*	69,154	14,415	1,218	84,787
	April/*Avril*	69,282	14,904	1,227	85,413
	May/*Mai*	69,015	20,607	1,167	90,789
	June/*Juin*	69,219	24,889	1,158	95,266
	July/*Juillet*	69,268	29,750	1,149	100,167
	August/*Août*	69,392	27,023	1,146	97,561
	September/*Septembre*	69,641	17,467	1,107	88,215
	October/*Octobre*	69,895	15,937	1,115	86,947
	November/*Novembre*	70,446	15,481	1,113	87,040
	December/*Décembre*	70,655	14,353	1,123	86,131
1988	January/*Janvier*	70,875	14,389	1,128	86,392
	February/*Février*	71,005	15,075	1,124	87,204
	March/*Mars*	71,120	15,009	1,126	87,255

*Includes OPP and Security Guard and Environment Plant Operator classified staff and Environment Plant Operator unclassified staff; excludes Lieutenant Governor, Provincial Auditor, Ombudsman and Legislative Assembly.

Note: Employees who are receiving Long Term Income Protection are not counted in the above statistics but are reflected in the following tables.

* Ces chiffres comprennent les employés classifiés de la Police provinciale de l'Ontario (PPO), des services de sécurité et des installations environnementales, ainsi que les employés non classifiés des installations environnementales. Ils ne comprennent pas les employés non classifiés des bureaux du lieutenant-gouverneur, du vérificateur provincial, de l'ombudsman et ceux de l'Assemblée législative.

Remarque : Les statistiques ci-dessus ne tiennent pas compte des employés qui touchent les prestations du Régime de protection du revenu à long terme. Ces derniers sont toutefois inclus dans les statistiques des tableaux suivants.

Classified Service by Ministry
Employés classifiés par ministère

	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Agriculture & Food/*Agriculture et Alimentation*	1,597	1,756	1,825
Attorney General/*Procureur général*	3,309	3,584	3,716
Cabinet Office/*Bureau du Conseil des ministres*	81	84	85
Citizenship & Culture/*Affaires civiques et culturelles*	645	689	722
Colleges & Universities/*Collèges et Universités*	235	243	264
Community & Social Services/*Services sociaux et communautaires*	9,616	9,921	9,781
Consumer & Commercial Relations/*Consommation et Commerce*	1,816	1,615	1,719
Correctional Services/*Services correctionnels*	5,444	6,159	6,729
Disabled Persons Office/*Office des personnes handicapées*	-	17	31
Education/*Éducation*	1,459	1,512	1,517
Energy/*Énergie*	199	219	220
Environment/*Environnement*	2,235	2,311	2,453
Financial Institutions/*Institutions financières*	-	331	339
Government Services/*Services gouvernementaux*	2,888	2,809	2,870
Health/*Santé*	11,115	11,299	11,527
Housing/*Logement*	878	936	972
Industry, Trade & Technology/*Industrie, Commerce et Technologie*	428	453	490
Intergovernmental Affairs/*Affaires intergouvernementales*	60	67	69
Labour/*Travail*	1,394	1,553	1,672
Lieutenant Governor's Office/*Bureau du lieutenant-gouverneur*	5	5	4
Management Board of Cabinet/*Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario*	303	331	373
Municipal Affairs/*Affaires municipales*	406	436	430
Native Affairs Office/*Office des affaires autochtones*	-	12	14
Natural Resources/*Richesses naturelles*	3,857	3,890	3,885
Niagara Escarpment Commission/*Commission de l'escarpement du Niagara*	2	-	-
Northern Development & Mines/*Développement du Nord et des Mines*	373	382	477

continued on next page
suite à la page suivante

Classified Service by Ministry (continued)
Employés classifiés par ministère *(suite et fin)*

	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Ontario Development Corporation/*Société de développement de l'Ontario*	153	147	168
Ontario Place Corporation/*Société d'exploitation de la Place Ontario*	54	62	87
Revenue/*Revenu*	3,863	3,885	4,007
Senior Citizens Affairs Office/*Office des personnes âgées*	-	15	17
Skills Development/*Formation professionnelle*	377	443	513
Solicitor General/*Solliciteur général*	6,081	6,401	6,494
Tourism & Recreation/*Tourisme et Loisirs*	519	559	594
Transportation & Communications/*Transports et Communications*	9,009	8,936	8,908
Treasury & Economics/*Trésor et Économie*	389	387	384
Women's Issues/*Condition féminine*	39	42	56
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

Note 1: Provincial Auditor, Ombudsman, Legislative Assembly and the Office of the Premier are not reported as they do not employ Civil Servants.

Note 2: The OPP Uniformed Staff are included in the figures for Solicitor General and consist of the following: 4,361 as of March 31, 1986; 4,500 as of March 31, 1987 and 4,582 as of March 31, 1988.

Note 3: Niagara Escarpment Commission is included in Municipal Affairs.

Note 4: Offices for Disabled Persons, Native Affairs, Senior Citizens Affairs and the Ministry of Financial Institutions were established.

Remarque 1 : Aucun chiffre n'est donné pour les employés des bureaux du vérificateur provincial, de l'ombudsman, de l'Assemblée législative et du premier ministre car il ne s'agit pas de fonctionnaires.

Remarque 2 : Le personnel en uniforme de la PPO est inclus dans les chiffres du ministère du Solliciteur général et il comptait 4 361 employés au 31 mars 1986, 4 500 au 31 mars 1987 et 4 582 au 31 mars 1988.

Remarque 3 : Les chiffres de la Commission de l'escarpement du Niagara pour 1986-1987 sont inclus dans ceux du ministère des Affaires municipales.

Remarque 4 : L'Office des personnes handicapées, l'Office des affaires autochtones, l'Office des personnes âgées et le ministère des Institutions financières ont été créés en 1986-1987.

Classified Service by Age Intervals and Staff Type
Employés classifiés par groupe d'âge et par type

A. **Age Intervals** *A. **Groupe d'âge***	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Under 25/*moins de 25 ans*	2,708	2,881	3,005
25 to 34/*de 25 à 34 ans*	18,173	18,653	19,494
35 to 44/*de 35 à 44 ans*	22,212	23,493	24,562
45 to 54/*de 45 à 54 ans*	14,682	15,312	15,994
55 to 64/*de 55 à 64 ans*	10,870	10,957	10,170
65 and Over/*65 ans et plus*	184	195	187
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

B. **Staff Type** *B. **Type***	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Regular/*Employés réguliers*	63,706	65,205	65,848
Probationary/*Employés à l'essai*	5,055	6,172	7,468
Overage/*Employés ayant dépassé l'âge de la retraite*	68	114	96
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

Classified Service by Gender and Salary Intervals
Employés classifiés par sexe et par tranche de salaire

C. **Gender** *C. **Sexe***			
Males/*Personnel masculin*	39,024	39,879	40,308
Females/*Personnel féminin*	29,805	31,612	33,104
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

D. **Salary Intervals** *D. **Tranche de salaire***			
Under $15,000/*moins de 15 000 $*	856	1,080	935
$15,000 to 19,999/*de 15 000 $ à 19 999 $*	6,035	2,150	984
$20,000 to 24,999/*de 20 000 $ à 24 999 $*	22,889	24,951	17,070
$25,000 to 29,999/*de 25 000 $ à 29 999 $*	11,404	12,773	18,644
$30,000 to 34,999/*de 30 000 $ à 34 999 $*	11,174	11,566	12,182
$35,000 to 39,999/*de 35 000 $ à 39 999 $*	7,620	8,421	10,465
$40,000 to 44,999/*de 40 000 $ à 44 999 $*	3,293	4,115	4,968
$45,000 and Over/*45 999 $ et plus*	5,558	6,435	8,164
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

Classified Service by Year of Appointment
Employés classifiés par année de nomination

E. **Year of Appointment** *E.* ***Année de nomination***	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
1988	-	-	• 1,372
1987	-	• 1,109	6,608
1986	• 1,292	6,496	5,907
1985	4,469	4,137	3,837
1984	3,221	29,85	2,782
1983	2,220	2,055	1,913
1982	3,312	3,109	2,928
1981	3,501	3,277	3,072
1980	3,627	3,427	3,246
1979	3,173	3,015	2,865
1978 and before/ *1978 et avant*	44,014	41,881	38,882
Total/*Total*	68,829	71,491	73,412

• Represents the first quarter of the calendar year.
• *Pour le premier trimestre de l'année civile*

Classified Service by Age and Salary Group
Employés classifiés par groupe d'âge et tranche de salaire

F. **Age and Salary Group**
F. Groupe d'âge et tranche de salaire

As of March 31, 1988
au 31 mars 1988

Salary/*Salaire*	Under 25 *moins de 25 ans*	25-34 *25-34 ans*	35-44 *35-44 ans*	45-54 *45-54 ans*	55-64 *55-64 ans*	65 & over *65 ans et plus*	Total *Total*
Under $15,000 *moins de 15 000 $*	68	331	264	149	121	2	935
$15,000 to 19,999 *de 15 000 $ à 19 999 $*	134	261	240	176	169	4	984
$20,000 to 24,999 *de 20 000 $ à 24 999 $*	1,583	5,475	4,398	3,062	2,494	58	17,070
$25,000 to 29,999 *de 25 000 $ à 29 999 $*	613	5,403	6,090	3,796	2,707	35	18,644
$30,000 to 34,999 *de 30 000 $ à 34 999 $*	563	4,016	3,917	2,305	1,363	18	12,182
$35,000 to 39,999 *de 35 000 $ à 39 999 $*	43	2,538	4,144	2,511	1,196	33	10,465
$40,000 to 44,999 *de 40 000 $ à 44 999 $*	1	889	2,088	1,333	647	10	4,968
$45,000 and Over *45 000 $ et plus*	0	581	3,421	2,662	1,473	27	8,164
Total/*Total*	3,005	19,494	24,562	15,994	10,170	187	73,412
Percentage/*Pourcentage*	4.1	26.6	33.3	21.8	13.9	0.3	100

Classified Service by Gender and Salary Group
Employés classifiés par sexe et tranche de salaire

G. **Gender and Salary Group**
G. Sexe et tranche de salaire

As of March 31, 1988
au 31 mars 1988

	$ Under 15,000 *moins de 15 000 $*	$ 15,000-19,999 *de 15 000 $ à 19 999 $*	$ 20,000-24,999 *de 20 000 $ à 24 999 $*	$ 25,000-29,999 *de 25 000 $ à 29 999 $*	$ 30,000-34,999 *de 30 000 $ à 34 999 $*	$ 35,000-39,999 *de 35 000 $ à 39 999 $*	$ 40,000-44,999 *de 40 000 $ à 44 999 $*	$ 45,000-and over *45 000 $ et plus*	Total $ *Total*
Males *Personnel masculin*	141	136	5,088	8,703	7,630	8,179	3,802	6,629	40,308
Females *Personnel féminin*	794	848	11,982	9,941	4,552	2,286	1,166	1,535	33,104
Total/*Total*	935	984	17,070	18,644	12,182	10,465	4,968	8,164	73,412
Percentage/*Pourcentage*	1.3	1.3	23.3	25.3	16.6	14.3	6.8	11.1	100

Classified Service by Geographic Location
Employés classifiés par situation géographique

	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Eastern Ontario Planning Region ***Région de planification — Est de l'Ontario***			
Frontenac/*Frontenac*	2,617	2,634	2,719
Hastings/*Hastings*	711	747	751
Lanark/*Lanark*	1,413	1,421	1,426
Leeds & Grenville/*Leeds et Grenville*	1,380	1,474	1,532
Lennox & Addington/*Lennox et Addington*	219	236	238
Ottawa-Carlton (R.M.)/ *Ottawa-Carlton (municipalité régionale)*	1,277	1,336	1,442
Prescott & Russell/*Prescott et Russell*	228	240	246
Prince Edward/*Prince Edward*	456	457	465
Renfrew/*Renfrew*	386	405	403
Stormont, Dundas & Glengarry/ *Stormont, Dundas et Glengarry*	466	475	485
Subtotal/*Total partiel*	9,153	9,425	9,707
Central Ontario Planning Region ***Région de planification — Centre de l'Ontario***			
Brant/*Brant*	464	506	515
Dufferin/*Dufferin*	47	54	59
Durham (R.M.)/*Durham (municipalité régionale)*	2,933	2,937	2,992
Haldimand-Norfolk (R.M.)/ *Haldimand-Norfolk (municipalité régionale)*	300	316	334
Haliburton/*Haliburton*	76	77	81
Halton (R.M.)/*Halton (municipalité régionale)*	952	1,094	1,073
Hamilton-Wentworth (R.M.)/ *Hamilton-Wentworth (municipalité régionale)*	2,068	2,105	2,162
Muskoka (R.M.)/*Muskoka (municipalité régionale)*	827	813	836
Niagara (R.M.)/*Niagara (municipalité régionale)*	573	613	651
Northumberland/*Northumberland*	585	613	663
Peel (R.M.)/*Peel (municipalité régionale)*	1,205	1,200	1,318
Peterborough/*Peterborough*	596	603	626
Simcoe/*Simcoe*	2,983	3,080	3,171
Victoria/*Victoria*	245	259	273
Waterloo (R.M.)/*Waterloo (municipalité régionale)*	542	579	612
Wellington/*Wellington*	1,361	1,425	1,436
York (R.M.)/*York (municipalité régionale)*	390	429	448
Subtotal/*Total partiel*	16,147	16,703	17,250
Metropolitan Toronto ***Communauté urbaine de Toronto***	26,473	27,353	27,933
Total Central Ontario Planning Region ***Total pour la région de planification — Centre de l'Ontario***	42,620	44,056	45,183

continued on next page
suite à la page suivante

Classified Service by Geographic Location (continued)
Employés classifiés par situation géographique *(suite et fin)*

	March 31, 1986 *au 31 mars 1986*	March 31, 1987 *au 31 mars 1987*	March 31, 1988 *au 31 mars 1988*
Southwestern Ontario Planning Region ***Région de planification — Sud-Ouest de l'Ontario***			
Bruce/*Bruce*	149	160	170
Elgin/*Elgin*	932	954	960
Essex/*Essex*	638	678	726
Grey/*Grey*	409	447	442
Huron/*Huron*	335	372	388
Kent/*Kent*	1,308	1,394	1,394
Lambton/*Lambton*	307	321	330
Middlesex/*Middlesex*	3,017	3,194	3,263
Oxford/*Oxford*	924	951	939
Perth/*Perth*	233	235	226
Subtotal/*Total partiel*	8,252	8,706	8,838
Northeastern Ontario Planning Region ***Région de planification — Nord-Est de l'Ontario***			
Algoma/*Algoma*	947	1,009	1,048
Cochrane/*Cochrane*	910	962	1,028
Manitoulin/*Manitoulin*	79	96	97
Nipissing/*Nipissing*	1,510	1,536	1,541
Parry Sound/*Parry Sound*	257	265	260
Sudbury (R.M.)/*Sudbury (municipalité régionale)*	1,153	1,258	1,316
Sudbury/*Sudbury*	199	203	195
Timiskaming/*Timiskaming*	427	459	469
Subtotal/*Total partiel*	5,482	5,788	5,954
Northwestern Ontario Planning Region ***Région de planification —Nord-Ouest de l'Ontario***			
Kenora/*Kenora*	882	918	948
Rainy River/*Rainy River*	206	211	220
Thunder Bay/*Thunder Bay*	2220	2,374	2,553
Subtotal/*Total partiel*	3308	3,503	3,721
Outside Canada ***À l'extérieur du Canada***		13	9
Total Enrolment/*Effectif total*	68829	71,491	73,412

Appointments Within the Classified Service
Promotions au sein du personnel classifié

Month / ***Mois***	1985-86	1986-87	1987-88
April/*Avril*	958	1,021	1,057
May/*Mai*	2,024	1,283	1,276
June/*Juin*	1,135	1,641	1,379
July/*Juillet*	1,183	1,122	1,692
August/*Août*	1,030	1,324	1,349
September/*Septembre*	934	1,431	925
October/*Octobre*	997	1,740	1,697
November/*Novembre*	923	1,026	1,412
December/*Décembre*	1,016	988	1,202
January/*Janvier*	977	1,085	1,215
February/*Février*	956	1,188	1,293
March/*Mars*	793	1,217	1,280
Total/*Total*	12,926	15,066	15,777

Appointments to the Classified Service
Intégrations au personnel classifié

Month / ***Mois***	1985-86	1986-87	1987-88
April/*Avril*	330	779	454
May/*Mai*	458	568	562
June/*Juin*	364	638	757
July/*Juillet*	388	537	706
August/*Août*	430	702	473
September/*Septembre*	380	538	474
October/*Octobre*	369	529	844
November/*Novembre*	426	531	650
December/*Décembre*	333	399	518
January/*Janvier*	569	523	674
February/*Février*	459	521	552
March/*Mars*	507	484	564
Total/*Total*	5,013	6,749	7,228

Appointments to and Within the Classified Service
Intégrations au personnel classifié et promotions

Month ***Mois***	Within the Classified Service *Promotions*	To the Classified Service *Intégrations*	Total *Total*
1987			
April/*Avril*	1,057	454	1,511
May/*Mai*	1,276	562	1,838
June/*Juin*	1,379	757	2,136
July/*Juillet*	1,692	706	2,398
August/*Août*	1,349	473	1,822
September/*Septembre*	925	474	1,399
October/*Octobre*	1,697	844	2,541
November/*Novembre*	1,412	650	2,062
December/*Décembre*	1,202	518	1,720
1988	1,215	674	1,889
January/*Janvier*	1,293	552	1,845
February/*Février*	1,280	564	1,844
March/*Mars*			
Total/*Total*	15,777	7,228	23,005

Appointments to the Classified Service by Age and Salary Intervals
Intégrations au personnel classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire

A. **Age Intervals**
*A. **Groupe d'âge***

	At Appointment *Âge à la date de nomination*		
	1985-86	1986-87	1987-88
Under 25/*moins de 25 ans*	1,352	1,670	1,674
25 to 34/*de 25 à 34 ans*	2,046	2,828	3,241
35 to 44/*de 35 à 44 ans*	1,081	1,488	1,633
45 to 54/*de 45 à 54 ans*	407	582	541
55 to 64/*de 55 à 64 ans*	127	181	139
Total/*Total*	5,013	6,749	7,228

B. **Salary Intervals**
*B. **Tranche de salaire***

	At Appointment *Salaire à la date de nomination*		
	1985-86	1986-87	1987-88
Under $15,000/*moins de 15 000 $*	389	928	238
$15,000 to 19,999/*de 15 000 $ à 19 999 $*	1,510	1,316	702
$20,000 to 24,999/*de 20 000 $ à 24 999 $*	1,565	2,437	2,931
$25,000 to 29,999/*de 25 000 $ à 29 999 $*	808	966	1,429
$30,000 to 34,999/*de 30 000 $ à 34 999 $*	324	467	859
$35,000 to 39,999/*de 35 000 $ à 39 999 $*	211	321	446
$40,000 to 44,999/*de 40 000 $ à 44 999 $*	100	140	300
$45,000 and Over/*45 000 $ et plus*	106	174	323
Total/*Total*	5,013	6,749	7,228

Appointments to the Classified Service by Source and Gender
Intégrations au personnel classifié par provenance et sexe

C. **Source and Gender**
*C. **Provenance et sexe***

	1985-86			1986-87			1987-88		
	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*
New Employees *Nouveaux employés*	799	952	1,751	1,047	1,074	2,121	1,309	1,393	2,702
Re-hires *Employés réembauchés*	407	767	1,174	560	822	1,382	734	858	1,592
Unclassified *Employés non classifiés*	775	1,313	2,088	1,073	2,173	3,246	1,106	1,828	2,934
Total/*Total*	1,981	3,032	5,013	2,680	4,069	6,749	3,149	4,079	7,228

Separations From the Classified Service by Age and Salary Intervals
Départs de l'effectif classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire

A. **Age Intervals** / *A. Groupe d'âge*	At Separation / *Âge à la date du départ*		
	1985-86	1986-87	1987-88
Under 25/*moins de 25 ans*	291	308	270
25 to 34/*de 25 à 34 ans*	1,243	1,272	1,373
35 to 44/*de 35 à 44 ans*	670	766	909
45 to 54/*de 45 à 54 ans*	382	362	460
55 to 64/*de 55 à 64 ans*	875	710	1,636
65 and Over/*65 ans et plus*	711	746	710
Total/*Total*	4,172	4,164	5,358

B. **Salary Intervals** / *B. Tranche de salaire*	At Separation / *Salaire à la date du départ*		
	1985-86	1986-87	1987-88
Under $15,000/*moins de 15 000 $*	93	137	129
$15,000 to 19,999/*de 15 000 $ à 19 999 $*	678	311	133
$20,000 to 24,999/*de 20 000 $ à 24 999 $*	1,404	1,591	1,631
$25,000 to 29,999/*de 25 000 $ à 29 999 $*	824	749	1,125
$30,000 to 34,999/*de 30 000 $ à 34 999 $*	468	596	826
$35,000 to 39,999/*de 35 000 $ à 39 999 $*	286	319	513
$40,000 to 44,999/*de 40 000 $ à 44 999 $*	139	167	331
$45,000 and Over/*45 000 $ et plus*	280	294	670
Total/*Total*	4,172	4,164	5,358

Separations From the Classified Service by Years of Classified Service
Départs de l'effectif classifié par nombre d'années à titre d'employés classifiés

C. **Years of Classified Service** / *C. **Nombre d'années à titre d'employés classifiés***	At Separation / *À la date du départ*		
	1985-86	1986-87	1987-88
Less than 1 Year/*Moins de 1 an*	322	365	401
Less than 2 Years/*Moins de 2 ans*	244	343	421
Less than 3 Years/*Moins de 3 ans*	218	259	338
Less than 4 Years/*Moins de 4 ans*	299	193	197
Less than 5 Years/*Moins de 5 ans*	207	239	187
Less than 6 Years/*Moins de 6 ans*	226	252	237
Less than 7 Years/*Moins de 7 ans*	204	185	232
Less than 8 Years/*Moins de 8 ans*	159	164	167
Less than 9 Years/*Moins de 9 ans*	139	121	142
Less than 10 Years/*Moins de 10 ans*	119	142	113
Less than 15 Years/*Moins de 15 ans*	655	645	680
Less than 20 Years/*Moins de 20 ans*	558	529	721
Less than 25 Years/*Moins de 25 ans*	321	296	572
Less than 30 Years/*Moins de 30 ans*	288	232	445
Less than 35 Years/*Moins de 35 ans*	181	150	389
35 Years and Over/*35 ans et plus*	32	49	116
Total/*Total*	4,172	4,164	5,358

Note: Service prior to the Appointment to Probationary Staff Date is not included in this table.

Remarque : Ce tableau ne fait pas état des années de service accomplies avant la date de nomination à titre d'employé à l'essai.

Separations From the Classified Service by Reason and Gender
Départs de l'effectif classifié par motif et sexe

D. **Reason and Gender**
*D. **Motif et sexe***

	1985-86			1986-87			1987-88		
	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*	Males *Hommes*	Females *Femmes*	Total *Total*
Retired/*Retraite*	977	500	1,477	859	469	1,328	1,549	702	2,251
Dismissed/*Congédiement*	28	12	40	30	6	36	37	13	50
Released/*Mise à pied*	35	35	70	30	24	54	29	23	52
Resigned/*Démission*	748	1,563	2,311	810	1,740	2,550	952	1,807	2,759
Transferred/*Transfert*	28	42	70	2	2	4	12	22	34
Death/*Décès*	159	45	204	134	58	192	157	55	212
Total/*Total*	1,975	2,197	4,172	1,865	2,299	4,164	2,736	2,622	5,358

ISSN 0319 — 7263